Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 195 del 3 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Venerdì, 3 agosto 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1034**.

Norme sul trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e sulla assistenza sanitaria per i dirigenti dipendenti dagli agenti raccomandatari marittimi.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1035**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle zone dell'Alta e Bassa Ossola.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1036**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Pistoia.

RELAZIONE E DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1037**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Milano, Como, Cremona, Mantova e Pavia.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1034.

Norme sul trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e sulla assistenza sanitaria per i dirigenti dipendenti dagli agenti raccomandatari marittimi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 luglio 1957 per l'attuazione della previdenza integrativa per i dirigenti delle aziende commerciali e delle aziende di trasporto e spedizione;

Visto lo Statuto del fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e di spedizione e trasporto, allegato al predetto contratto;

Visto il regolamento previsto dal 3° comma dell'art. 1 del predetto Statuto, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1957, n. 780;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 agosto 1957 per il regolamento di attuazione della assistenza sanitaria per i dirigenti delle aziende commerciali e delle aziende di trasporto e spedizione;

Visto il contratto collettivo nazionale 20 novembre 1957, per la estensione ai dirigenti dipendenti dagli agenti raccomandatari marittimi dei contratti stipulati tra la Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti e la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Commerciali, stipulato tra la Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi e la Federazione Nazionale Dirigenti delle Attività Commerciali, Ausiliarie, dei Servizi e Similari di Pubblico Interesse;

Visto il contratto collettivo nazionale 9 aprile 1957 per la determinazione del contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria per i dirigenti delle aziende di autotrasporto e spedizione, allegato al predetto contratto 20 novembre 1957;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 122 in data 21 novembre 1960, del contratto 20 novembre 1957, sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 20 novembre 1957, relativo al trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ed alla assistenza sanitaria per i dirigenti dipendenti dagli agenti raccomandatari marittimi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, del contratto collettivo nazionale 9 aprile 1957.

Il trattamento di previdenza e di assistenza sanitaria così stabilito è inderogabile nei confronti di tutti i dirigenti dipendenti dagli agenti raccomandatari marittimi per i quali trova applicazione l'assicurazione obbligatoria gestita dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 153, *foglio n.* 29. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 20 NOVEMBRE 1957 PER LA ESTENSIONE AI DIRIGENTI DIPENDENTI DAGLI AGENTI RACCOMANDATARI MARITTIMI DEI CONTRATTI STIPULATI TRA LA CONFEDERAZIONE GENERALE DEL TRAFFICO E DEI TRASPORTI E LE FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE COMMERCIALI

L'anno 1957 il giorno 20 novembre. in Genova,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AGENTI RACCOMANDATARI MARITTIMI, con sede in Genova, rappresentata dal suo Presidente Sig. *Jacques Clerici,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI DELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI, AUSILIARIE, DEI SERVIZI E SIMILARI DI PUBBLICO INTERESSE, con sede in Roma, rappresentata dal Presidente Cav. del Lav. *Mario Negri,*

si conviene quanto segue:

Articolo unico.

Sono estesi ai dirigenti dipendenti dagli Agenti Raccomandatari Marittimi, con la decorrenza in ciascuno di essi fissata, i seguenti contratti:

a) il contratto collettivo nazionale per l'attuazione della previdenza integrativa per i Dirigenti delle Aziende Commerciali e delle Aziende di Trasporto e Spedizione stipulato il 1° luglio 1957 in Roma, tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e la Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti, da una parte, e la Federazione Nazionale Dirigenti delle Attività Commerciali, Ausiliarie, dei Servizi e Similari di Pubblico Interesse, dall'altra, ed il Regolamento previsto dal 3° comma dell'art. 1 dello Statuto, allegato al citato contratto e approvato con decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1957, n. 780;

b) il contratto stipulato in data 9 aprile 1957 tra la Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti e la Federazione Nazionale Dirigenti delle Attività Commerciali, Ausiliarie, dei Servizi e Similari di Pubblico Interesse per la determinazione del contributo dovuto al Fondo di Assistenza Sanitaria ed il Regolamento di attuazione dell'Assistenza Sanitaria a favore dei dirigenti di aziende commerciali e delle spedizioni e trasporti, concordato il 1° agosto 1957.

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 9 APRILE 1957 PER LA DETERMINAZIONE DEL CONTRIBUTO DOVUTO AL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE DI AUTOTRASPORTO E SPEDIZIONE

Addì 9 aprile 1957 in Roma,
si conviene:

Articolo unico

Con decorrenza 1° gennaio 1957 il contributo a carico dell'azienda previsto dall'art. 11 del Contratto Collettivo Nazionale per i dirigenti aziende di autotrasporto e spedizione, del 26 gennaio 1955, resta fissato nella misura di L. 2.170 mensili (dodici mensilità all'anno), fermo restando il contributo di L. 1.085 a carico del dirigente.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1035.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle zone dell'Alta e Bassa Ossola.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per le zone dell'Alta e Bassa Ossola:

— l'accordo collettivo 9 giugno 1948, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Artigiani Zona Ossola e la Camera del Lavoro di Domodossola;

— l'accordo collettivo 23 settembre 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Artigiani dell'Ossola e la Camera Confederale del Lavoro, la C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Novara, in data 22 settembre 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per le zone dell'Alta e Bassa Ossola, gli accordi collettivi 9 giugno 1948 e 23 settembre 1959, relativi ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle zone dell'Alta e Bassa Ossola.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 153, foglio n. 36. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 9 GIUGNO 1948 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLE ZONE DELL'ALTA E BASSA OSSOLA

Addì 9 giugno 1948 in Domodossola

tra

l'Associazione Artigiani Zona Ossola, rappresentata dal suo presidente *Martino Viscardi* e dai sigg. *Pecorini Luigi, Rinolfi Felice, Cavicchi Augusto,*

e

la Camera del Lavoro di Domodossola, rappresentata dal segretario *Pagani Giacomo,*

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1.

TRASFERIMENTO DI UNA QUOTA DI CONTINGENZA ALLA PAGA BASE

A far tempo dal 1° maggio 1948, dalla contingenza in vigore a tale data verrà staccata una quota da trasferirsi alla paga base nella seguente misura:

Uomini superiori ai 20 anni	L. 104 —	giornaliere
Uomini dai 18 ai 20 anni	» 93,60	»
Uomini dai 16 ai 18 anni	» 72,80	»
Uomini inferiori ai 16 anni	» 52 —	»
Donne superiori ai 18 anni	» 72,80	»
Donne dai 16 ai 18 anni	» 62,40	»
Donne inferiori ai 16 anni	» 52 —	»

Tali quote saranno ragguagliate ad ora secondo l'orario contrattuale della categoria.

Art. 2.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Fino alla data del 30 aprile 1948 i datori di lavoro artigiani applicheranno l'indennità di contingenza nella misura fissata per gli operai dell'industria del V.C.O. maggiorata della quota di cui all'art. 1.

A partire dal 1° maggio 1948 le aziende artigiane corrisponderanno le stesse quote di indennità di contingenza fissata per i lavoratori dell'industria del V.C.O. Le parti convengono che successivamente, allo scadere di ogni periodo di rilevameno del costo della vita, l'indennità di contingenza che verrà di volta in volta fissata per l'industria verrà estesa anche alle aziende artigiane.

Art. 3.

RICOSTRUZIONE DEI RAPPORTI PERCENTUALI TRA LE CATEGORIE OPERAIE

I rapporti percentuali tra le paghe contrattuali delle categorie degli specializzati, dei qualificati manovali specializzati rispetto a quelle del manovale comune, dopo il trasferimento della parte di contingenza di cui all'art. 1, dovranno risultare pari a quelle seguenti:

Manovale comune . .	100 —
Manovale specializzato	108,50
Operaio qualificato	115 —
Operaio specializzato .	127,50

Le nuove paghe base, ricostituite secondo i rapporti percentuali sopra citati, restano pertanto fissate come risulta dalle tabelle aggiuntive n. 1, 2 e 3 e avranno vigore dal 1° giugno 1948.

Art. 4.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Per le giornate festive infrasettimanali e nazionali, le aziende corrisponderanno ai propri dipendenti in forza la normale retribuzione come se avessero lavorato; in caso di prestazione durante tali festività, le aziende corrisponderanno oltre alla normale retribuzione di cui al comma precedente anche la retribuzione per le ore effettivamente lavorate, con la maggiorazione (limitatamente alle festività nazionali) fissata per il festivo (50 %). Le festività infrasettimanali, per le quali dovrà essere corrisposto il trattamento di cui sopra, saranno le seguenti: 1° gennaio - 19 marzo - 29 giugno - 1° novembre 25 dicembre - patrono locale.

Per quanto riguarda le festività si fa riferimento, per il loro numero, alle disposizioni legislative in merito.

Art. 5.

FERIE

In attesa di quanto sarà stabilito, in materia, dagli accordi nazionali, il periodo feriale rimane quello in vigore attualmente, che viene compensato con la retribuzione globale di fatto.

Art. 6.

GRATIFICA NATALIZIA

A partire dal 1° gennaio 1948 la Gratifica Natalizia verrà corrisposta sulla base di 200 ore annue di retribuzione globale di fatto divisibili in dodicesimi secondo i

mesi di servizio prestato. La frazione di mese, superiore ai 15 giorni lavorativi, si considera — ai fini della corresponsione della Gratifica Natalizia — come mese intero.

Art. 7.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il licenziamento (escluso quello per motivi disciplinari) dell'operaio non in prova o le sue dimissioni avrà luogo mediante un preavviso stabilito come segue:

per un'anzianità fino a 5 anni, gg. 6;

per un'anzianità super. a 5 anni, gg. 12.

Il mancato preavviso darà diritto alla parte che non l'ha ricevuto di pretendere l'intero trattamento economico corrispondente alle giornate di mancato preavviso.

Art. 8.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, non per i motivi disciplinari, verrà corrisposta un'indennità di licenziamento nella seguente misura:

a) per il primo anno di anzianità, gg. 2 (per ogni anno);

b) dal 2° al 4° anno, gg. 3 (per ogni anno);

c) dal 5° al 10° anno, gg. 5 (per ogni anno);

d) superiore ai 10 anni, gg. 8 (per ogni anno).

Agli effetti della liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computano in dodicesimi, trascurando le frazioni di mese. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il primo anno di servizio, l'indennità di licenziamento verrà corrisposta in dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

L'indennità di licenziamento sarà liquidata come segue:

a) per l'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1944 sulla retribuzione in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusa l'indennità di contingenza;

b) per l'anzianità maturata successivamente a tale data, sulla retribuzione globale di fatto, compresa l'indennità di contingenza.

Art. 9.

APPRENDISTATO

L'apprendistato nella categoria degli artigiani è consentito e riconosciuto dai 14 ai 20 anni ed è regolato dalla tabella n. 4 che avrà vigore dal 1° gennaio 1948. Tuttavia le condizioni di miglior favore in atto alla data di entrata in vigore della presente convenzione verranno conservate « ad personam ». I compensi liquidati agli apprendisti anteriormente all'entrata in vigore della presente convenzione si intendono validi e liberatori. Resta stabilito che il periodo di libera retribuzione previsto nella tabella allegata, le aziende artigiane verseranno i contributi alla Cassa Malattia e all'Istituto della Previdenza Sociale in base al salario corrispondente al primo periodo di apprendistato retribuito. I contributi all'I.N.A.I.L. verranno versati sulla retribuzione convenzionale fissata nella convenzione artigiani in atto alla data in entrata in vigore del presente accordo.

Art. 10.

SFERA DI APPLICAZIONE DELL'ACCORDO

Il presente accordo si applica alle sole ditte artigiane della zona Ossola e limitatamente a quelle rientranti nelle categorie di aziende elencate dal decreto ministeriale 2 febbraio 1948 pubblicato sulla « Gazzetta Ufficiale » del 7 febbraio 1948, n. 31, escludendo tutte le altre per le quali resta pacifico l'obbligo di attenersi ai Contratti nazionali stipulati dalle categorie alle quali appartengono.

Art. 11.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente accordo non pregiudica le condizioni di miglior favore in atto sin qui, come non pregiudica le trattative e le conseguenti stipulazioni che avranno luogo in sede Nazionale.

Esso decorre dal 1° gennaio 1948, ad eccezione delle clausole in esso contenute per le quali è stata fissata una data diversa.

Tabella aggiuntiva n. 1

GRUPPO A.

Minimi di paga per i dipendenti di aziende artigiane del gruppo A a decorrere dal 1° giugno 1948.

UOMINI

Operai specializzati	L.	47,30	orarie
Operai qualificati	»	42,70	»
Manovali specializzati	»	40,25	»
Manovali specializz. dai 18-20 anni	»	36,25	»
Manovali specializzati dai 16-18 anni	»	28,20	»
Manovale comune	»	37,10	»
Manovale comune dai 18-20 anni	»	33,40	»
Manovale comune dai 16-18 anni	»	26,10	»
Manovale comune inferiore ai 16 anni	»	23,40	»

DONNE:

Operaie di 1ª categoria sup. ai 18 anni	L. 29,90	orarie
Operaie di 2ª categ. sup. ai 18 anni	» 28,20	»
Operaie di 2ª categoria dai 16-18 anni	» 24,70	»
Operaie di 2ª categ. inf. ai 16 anni	» 21,80	»
Operaie di 3ª categ. sup. ai 18 anni	» 25,95	»
Operaie di 3ª categ. dai 16-18 anni	» 23,40	»
Operaie di 3ª categ. inf. ai 16 anni	» 21,20	»

Appartengono al gruppo A:

Falegnami in genere: intagliatori e scultori in legno, ebanisti, laccatori e lucidatori, fabbricanti di forme per scarpe e manichini, tornitori, mobilieri, serramentisti, pavimentatori in legno, ecc.;

Meccanici, fabbri, ramai, calderai, magnani, aggiustatori, montatori, armaioli, lattonieri, riparatori di cicli, motocicli, riparatori accessori d'auto, bilanciai, staderai, elettricisti d'auto, riparatori strumenti di precisione, di macchine da scrivere e calcolatrici, riparatori apparecchi radio, fumisti, stagnini, saldatori, idraulici, vulcanizzatori, ecc., restauratori e costruttori oggetti d'arte;

Lapidari e marmisti, orologiai, orefici, incisori metalli preziosi, ecc.

Tabella aggiuntiva n. 2

GRUPPO B.

Minimi di paga per i dipendenti di aziende artigiane del gruppo B a decorrere dal 1° giugno 1948:

UOMINI

Operaio specializzato	L. 45,85	orarie
Operaio qualificato	» 41,35	»
Manovale specializzato	» 39 —	»
Manovale specializzato dai 18-20 anni	» 35,10	»
Manovale specializzato dai 16-18 anni	» 27,30	»
Manovale comune	» 35,95	»
Manovale comune dai 18-20 anni	» 32,35	»
Manovale comune dai 16-18 anni.	» 25,20	»
Manovale comune inferiore ai 16 anni	» 22,35	»

DONNE:

Operaie di 1ª categ. sup. ai 18 anni	L. 29 —	orarie
Operaie di 2ª categ. sup. ai 18 anni	» 27,35	»
Operaie di 2ª categ. dai 16-18 anni	» 23,80	»
Operaie di 2ª categ. inf. ai 16 anni	» 20,90	»
Operaie di 3ª categ. sup. ai 18 anni	» 25,20	»
Operaie di 3ª categ. dai 16-18 anni	» 22,25	»
Operaie di 3ª categ. inf. ai 16 anni	» 20,20	»

Appartengono al gruppo B:

Fabbricatori di ceste, lavorazione vimini, fabbricanti d'imballaggio di legno, tappezzieri, bogonciai, tinai, bottari, zoccolai, materassai, trapuntai, carradori, arrotini, cromatori, riparatori ed accordatori strumenti musicali, rilegatori libri, maniscalchi, sellai, calzolai e ciabattini, sarti (uomo e donna), cappellai, bustaie, maglieriste, ecc.;

Imbianchini, verniciatori, fotografi.

Tabella aggiuntiva n. 3

GRUPPO C

Minimi di paga per i dipendenti di aziende artigiane del gruppo C a decorrere dal 1° giugno 1948.

UOMINI

Operaio specializzato	L. 44,30	orarie
Operaio qualificato	» 39,95	»
Manovale specializzato	» 37,70	»
Manovale specializzato dai 18-20 anni	» 33,85	»
Manovale specializzato dai 16-18 anni	» 26,30	»
Manovale comune	» 34,70	»
Manovale comune dai 18-20 anni	» 31,30	»
Manovale comune dai 16-18 anni	» 24,35	»
Manovale comune inferiore ai 16 anni	» 21,70	»

DONNE:

Operaie di 1ª categ. sup. ai 18 anni	L. 28 —	orarie
Operaie di 2ª categ. sup. ai 18 anni	» 26,40	»
Operaie di 2ª categ. dai 16-18 anni	» 24.90	»
Operaie di 2ª categ. inf. ai 16 anni	» 19,95	»
Operaie di 3ª categ. sup. ai 18 anni	» 24,35	»
Operaie di 3ª categ. dai 16-18 anni	» 20,70	»
Operaie di 3ª categ. inf. ai 16 anni	» 18,50	»

Appartengono al gruppo C:

Lavandai, stiratrici, cardatori, battilana, ombrellai, spazzacamini, modiste, camiciaie, ricamatrici a mano e a macchina, trinaie, ecc.

TABELLA N. 4

APPRENDISTATO NEI MESTIERI ARTIGIANI

Percentuale di retribuzione da corrispondere agli apprendisti rispetto alla retribuzione (paga e contingenza) dell'operaio qualificato superiore ai 20 anni per gli uomini e dell'operaia di 2ª categoria per le donne del rispettivo gruppo merceologico

ETÀ 1ª ASSUNZIONE	1° ANNO				2° ANNO		3° ANNO		4° ANNO		5° ANNO		6° ANNO	
	1° semestre		2° semestre											
	1° trim.	2° trim.	3° trim.	4° trim.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.	9° sem.	10° sem.	11° sem.	12° sem
Mestieri artistici														
anni 14.	l. r.	l. r.	l. r.	l. r.	5	10	20	30	40	50	50	70	80	90
anni 15.	l. r.	l. r.	l. r.	5	10	15	25	35	45	60	70	90	—	—
anni 16.	l. r.	l. r.	5	10	15	25	35	50	70	90	—	—	—	—
anni 17.	l. r.	10	25	40	50	65	80	90	—	—	—	—	—	—
anni 18.	10	25	40	60	80	90	—	—	—	—	—	—	—	—
anni 19.	20	35	60	90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mestieri usuali														
anni 14.	l. r.	l. r.	l. r.	5	10	15	20	30	40	50	60	70	80	90
anni 15.	l. r.	l. r.	5	10	15	20	30	40	50	70	80	90	—	—
anni 16.	l. r.	l. r.	10	15	20	30	40	55	70	90	—	—	—	—
anni 17.	l. r.	10	25	40	50	65	80	90	—	—	—	—	—	—
anni 18. .	10	25	40	60	80	90	—	—	—	—	—	—	—	—
anni 19.	20	35	60	90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Servizi														
anni 14. . .	l. r.	l. r.	5	10	15	20	25	30	40	50	60	70	80	90
anni 15. .	l. r.	5	10	15	20	30	40	50	60	70	80	90	—	—
anni 16. .	l. r.	10	15	20	30	40	50	60	75	90	—	—	—	—
anni 17. . .	l. r.	10	25	40	50	65	80	90	—	—	—	—	—	—
anni 18.	10	25	40	60	80	90	—	—	—	—	—	—	—	—
anni 19. .	20	35	60	90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 23 SETTEMBRE 1959 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLE ZONE DELL'ALTA E BASSA OSSOLA

Addì 23 settembre 1959, in Domodossola, presso la sede dell'Associazione Artigiani dell'Ossola

tra

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DELL'OSSOLA, rappresentata dal suo presidente sig. *Rossi Giancarlo,* dal sig. *Steffanini Luigi,* dal sig. *Piemontesi Agis* e dal sig. *Cavicchi Augusto;*

e le sottoelencate organizzazioni sindacali dei lavoratori;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI NOVARA, rappresentata dal suo segretario sig. *Ernesto Licari,* assistito dal sig. *Sapini Armando;*
la C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Pozzoni Ruggero,* assistito dal sig. *Manlio Pierino;*
la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L. DI NOVARA, rappresentata dal sig. *Ettore Mighetto;*
premesso che le parti convengono unanimemente sulla opportunità di addivenire ad una nuova regolamentazione degli istituti contrattuali, riguardanti il trattamento normativo ai lavoratori dipendenti da aziende artigiane dell'Alta e Bassa Ossola, per ferie, indennità di licenziamento, indennità di anzianità per dimissione e percentuali di lavoro straordinario:

Si stipula il presente accordo da valere per le imprese artigiane dell'Alta e Bassa Ossola:

FERIE

A far tempo dal 1° gennaio 1960 i lavoratori dipendenti da aziende artigiane hanno diritto ad un periodo di ferie pari a:

10 giorni per anzianità di servizio di un anno compiuto;

12 giorni per anzianità di servizio dal 2° anno compiuto.

In caso di licenziamento o di dimissioni al dipendente che abbia una anzianità di servizio superiore ad un anno spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come un mese intero.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro ed in via del tutto eccezionale, il dipendente non sia ammesso al godimento delle ferie, l'impresa dovrà corrispondergli una indennità sostitutiva pari alla relativa retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo contemporaneamente per l'intero laboratorio, per reparto, per scaglione, o individualmente.

Per gli apprendisti si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda per licenziamento del dipendente che non abbia commesso gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, l'azienda deve corrispondere, all'atto del licenziamento, una indennità da calcolarsi in base alle seguenti norme:

1) Per l'anzianità di servizio maturata anteriormente al 31 dicembre 1959 si fa riferimento a quanto disposto dall'accordo del 9 giugno 1948.

2) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1960:

Giorni 4 di indennità per ciascun anno di servizio sino al 5° anno compiuto;

Giorni 6 di indennità per ciascun anno di servizio dal 6° anno al 12° compiuto;

Giorni 8 di indennità per ciascun anno successivo oltre il 12° compiuto.

Trascorso il 1° anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La gratifica natalizia sarà conteggiata nella retribuzione ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento. A tale scopo si conviene che la retribuzione globale di fatto giornaliera viene maggiorata dell'8% (otto per cento).

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al dimissionario l'azienda corrisponderà le percentuali sottoindicate della indennità di anzianità determinata come al precedente titolo:

1) 25% fino al 5° anno di servizio compreso;

2) 50% per anzianità superiore al 5° anno;

3) 100% ai lavoratori dimissionari dopo il compimento del 60° anno di età se uomo e 55° anno di età se donna, nonchè ai dimissionari per infortunio, malattia, matrimonio, maternità o per trasferimento del capo famiglia.

Tale indennità viene corrisposta soltanto al dipendente con qualifica di operaio quando esso abbia raggiunto una anzianità minima ininterrotta di servizio, con tale qualifica, di un anno.

MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO - FESTIVO

Per il lavoro superiore alle ore 8 giornaliere od alle ore 48 settimanali la retribuzione globale di fatto (paga e contingenza) subirà le seguenti maggiorazioni:

Feriali:

20% per le prime 2 ore;
45% per le altre 3 ore;
60% oltre le 5 ore.

Festive:

40% se eseguite al mattino;
60% se eseguite al pomeriggio.

Notturne:

Lavoro notturno 20% in più.

Agli effetti del presente accordo, si considerano artigiane tutte le aziende in possesso dei requisiti di cui agli articoli 1, 2, 3, 4 della Legge del 25 luglio 1956, n. 860.

Le parti, col presente accordo, non intendono sostituire le condizioni più favorevoli, anche di fatto, normative ed economiche praticate dalle aziende ai propri dipendenti.

Restano in vigore le precedenti pattuizioni per i titoli e gli istituti non disciplinati col presente accordo.

Il presente accordo non si applica per le categorie già regolamentate dagli accordi nazionali in vigore.

Per quanto concerne l'apprendistato, in sostituzione dell'accordo precedente del 9 giugno 1948, le parti convengono di fare riferimento alla Legge 19 gennaio 1955, n. 25 sull'apprendistato, mentre si impegnano a ritrovarsi al più presto per determinare i periodi di apprendistato ed i relativi scatti salariali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1036.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Pistoia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 26 luglio 1956, per gli operai dipendenti dalle aziende di panificazione;

Visto, per la provincia di Pistoia, l'accordo collettivo integrativo 1 novembre 1956, stipulato tra il Sindacato Provinciale Panificatori e le Organizzazioni Provinciali dei Lavoratori Panettieri della C.I.S.L. e della U.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 16 della provincia di Pistoia, in data 27 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso li Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Pistoia, l'accordo collettivo integrativo 1 novembre 1956, relativo agli operai dipendenti dalle imprese di panificazione, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Pistoia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 153, *foglio n.* 35. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1 NOVEMBRE 1956 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE DI PANIFICAZIONE DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

L'anno 1956 addì 1° novembre in Pistoia nella sede della Associazione dei Commercianti, via Curtatone e Montanara, 17

tra

il SINDACATO PROVINCIALE PANIFICATORI rappresentato dal suo Presidente sig. *Bolognesi Silvio, Bonistalli Otello, Boni Dino* assistiti dal sig. *Cappellini Marino* direttore della Associazione Commercianti, e *Giovannini Marino* Segretario della Associazione di Montecatini Terme

e

le ORGANIZZAZIONI PROVINCIALI DEI LAVORATORI PANETTIERI rappresentate dai sigg. *Corsini Giuseppe* assistito dal sig. *Gori Giorgio* della C.I.S.L.; sig. *Cervellera Nicola* della U.I.L.;

si è convenuto quanto in appresso:

Art. 1.

Il presente contratto è integrativo al Contratto Nazionale di Lavoro operai addetti alla panificazione stipulato in Roma il 26 luglio 1956.

Art. 2.

L'orario di lavoro è di 8 ore. L'inizio della panificazione non potrà avvenire prima delle ore 4 giusta le disposizioni di legge in materia vigenti.

Nel caso in cui i datori di lavoro ottengano dal Ministero competente il permesso di anticipare l'orario di lavoro, per la rottura del forno od altro, dovranno pagare una maggiorazione del 25 per cento sulle ore di lavoro effettuate prima delle ore 4 di mattina.

Nelle giornate antecedenti le festività in cui venga effettuata una doppia lavorazione non verrà applicata alcuna maggiorazione per lavoro notturno o straordinario per le ore antecedenti o posteriori all'orario normale per la maggiore produzione.

Art. 3.

TARIFFA PAGA E RIPARTIZIONE FRA I COMPONENTI DELLA SQUADRA

La relazione all'art. 9 del Contratto Nazionale si stabilisce:

a) *Tariffa paga:*

Forma fino a gr. 150	L.	1.750 al q.
Forme da 150 a 500 gr.	»	1.550 al q.
Forme da 500 a 1000 gr.	»	1.200 al q.
Forme oltre i 1000 gr.	»	900 al q.

di farina lavorata.

b) *Ripartizione fra i componenti la squadra:*

La ripartizione delle paghe come sopra concordate fra i componenti della squadra sarà fatta secondo le seguenti percentuali: 55% agli operai specializzati, 45% agli operai qualificati. Il datore di lavoro ed i propri familiari che attendono al lavoro partecipano alla suddivisione del guadagno con la squadra di produzione in proporzione all'effettivo lavoro eseguito in conformità dell'art. 9 del Contratto Nazionale.

Art. 4.

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Le festività nazionali e infrasettimanali sono quelle fissate per legge e quella del Santo Patrono.

Art. 5.

Ai sensi degli artt. 8, 9, 12, 15 e 22 del Contratto Nazionale, al turnista sarà riconosciuta una indennità giornaliera comprensiva oltrechè del realizzo delle ferie e della gratifica natalizia anche in quanto dovuto per festività nazionali, infrasettimanali e indennità di licenziamento. Tale indennità viene stabilita in L. 250 (duecentocinquanta) al giorno da corrispondersi all'atto della paga.

Art. 6.

SALARIO CONVENZIONALE

Ai fini del compenso delle indennità di licenziamento, festività nazionali, infrasettimanali, gratifica natalizia e ferie, il salario sarà quello risultante dalla media delle mercedi percepite nel trimestre precedente.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1037.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Milano, Como, Cremona, Mantova e Pavia.

Relazione al Presidente della Repubblica in merito al decreto legislativo recante norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Milano, Como, Cremona, Mantova e Pavia.

Signor Presidente,

l'unito decreto legislativo, che mi onoro di sottoporLe, regola, in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960, n. 1027, i rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi 15 giugno 1959 per i lavoratori agricoli della provincia di Milano, 16 giugno 1955 per i lavoratori agricoli della provincia di Como, 23 gennaio 1958 per i lavoratori agricoli della provincia di Cremona, 28 settembre 1959 per i lavoratori agricoli della provincia di Mantova e l'accordo 28 giugno 1957 per i lavoratori agricoli della provincia di Pavia.

Nel contesto degli accordi allegati a detto decreto legislativo sono previste apposite Commissioni, cui sono devolute la decisione delle controversie eventualmente insorgenti nella applicazione ed interpretazione dei suddetti contratti.

Ad evitare dubbi interpretativi, deve escludersi che tali Commissioni costituiscano una giurisdizione speciale. In conseguenza deve ritenersi che le parti possono sempre avvalersi della facoltà di adire l'Autorità giudiziaria ordinaria.

Roma, addì 2 gennaio 1962

Il Ministro: SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 24 settembre 1952, per la scala mobile dei salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale 26 marzo 1960, per i salariati fissi;

Visti, per la provincia di Milano:

— il contratto collettivo 15 giugno 1959, per i salariati fissi, per i braccianti fissi e giornalieri, per le donne obbligate e avventizie, dipendenti dalle aziende agricole, stipulato tra la Unione Provinciale degli Agricoltori, il Sindacato Provinciale Affittuari Conduttori, il Sindacato Provinciale Proprietari Conduttori, il Sindacato Provinciale Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, il Sindacato Proprietari Coltivatori Diretti, il Sindacato Affittuari Coltivatori Diretti, il Sindacato Affittuari Coltivatori Agricoli e la Camera Confederale del Lavoro, la Federbraccianti, la Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Liberterra Provinciale, la Camera Sindacale U.I.L. -, la U.I.L. Terra; al quale ha aderito, la C.I.S.N.A.L.-Terra Provinciale;

— il contratto collettivo 4 aprile 1952, per la manodopera addetta ai lavori di giardinaggio e dipendente da ditte produttrici di piante da fiori e da frutta, stipulato tra la Associazione Produttori Agricoli e la Liberterra, la Federbraccianti;

— il contratto collettivo 26 giugno 1958, e relativa tabella, per i dipendenti da aziende ortofrutticole, stipulato tra il Gruppo Provinciale Ortofrutticultori, il Sindacato Provinciale Ortofrutticultori e la Federbraccianti Provinciale, la Liberterra Provinciale;

Visti, per la provincia di Como:

— il contratto collettivo 16 giugno 1955, e relative tabelle, per i salariati fissi, braccianti agricoli, giardinieri, vivaisti, guardiacaccia e ausiliari dell'agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e la Federazione Provinciale Lavoratori della Terra-Federterra

— l'accordo collettivo 15 febbraio 1957, per i dipendenti dalle aziende agricole, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 16 giugno 1955;

Visti, per la provincia di Cremona:

— il contratto collettivo 23 gennaio 1958, per i salariati agricoli, stipulato tra la Libera Associazione Agricoltori Cremonesi, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori e la Liberterra Provinciale, l'Uilterra Provinciale;

— il contratto collettivo 4 ottobre 1955, per gli avventizi agricoli, stipulato tra l'Associazione Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori, l'Associazione Coltivatori Diretti e Mezzadri e la Liberterra, la Federbraccianti, la Uilterra;

— l'accordo collettivo 6 novembre 1954, relativo alla compartecipazione del granoturco, stipulato tra la Libera Associazione Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori e la Federbraccianti, la Liberterra, la Uilterra;

Visti, per la provincia di Mantova;

— il contratto collettivo 28 settembre 1959, e relativa tabella, per i braccianti gricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, il Sindacato Autonomo Provinciale Affittuari Conduttori, l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. - la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ; al quale ha aderito, in data 10 giugno 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S. N.A.L. ;

— il contratto collettivo 28 settembre 1959, per i salariati fissi, dipendenti dalle aziende agricole, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto 28 settembre 1959; al quale ha aderito, in data 10 giugno 1960, la Unione Provinciale del Lavoro C.I. S.N.A.L. ;

— il contratto collettivo 15 settembre 1959, relativo al cottimo per il taglio e la raccolta del riso, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, il Sindacato

Autonomo Affittuari Conduttori, l'Associazione Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la C.I.S.L. Braccianti Provinciale, la U.I.L.-Terra Provinciale;

— il contratto collettivo 30 aprile 1959, per i lavori di monda e trapianto riso, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, il Sindacato Autonomo Affittuari Conduttori e la Federbraccianti Provinciale, la C.I S.L. Braccianti Provinciale, la U.I.L.-Terra Provinciale;

— l'accordo collettivo 10 maggio 1959, relativo alle tariffe orarie per i lavori di mietitura e trebbiatura dei cereali e per i lavori ad essi inerenti, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 30 aprile 1959;

Visti, per la provincia di Pavia:

— il verbale di accordo 28 giugno 1957 per la stipulazione dei contratti collettivi per la manodopera salariata e per la manodopera avventizia dipendente dalle aziende agricole, stipulato tra l'Unione Agricoltori, la Federazione dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la Liberterra Provinciale, la Uilterra Provinciale;

— il contratto collettivo 28 giugno 1957, per la manodopera salariata, dipendente dalle aziende agricole, e il contratto collettivo 28 giugno 1957, per la mano d'opera avventizia dipendente dalle aziende agricole, allegati al predetto verbale d'accordo, di pari data;

— l'accordo collettivo 24 giugno 1959, per il rinnovo dei patti agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Liberbraccianti, la Federbraccianti; al quale ha aderito, in data 30 giugno 1959, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Milano, in data 30 marzo 1960, n. 7 della provincia di Como, in data 26 agosto 1960, n. 11, 12 e 15 della provincia di Cremona, in data 16, 17 e 20 maggio 1960, n. 4, 5 e 6 della provincia di Mantova, in data 19 luglio, 5 e 31 agosto 1960, n. 6 della provincia di Pavia, in data 3 settembre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Milano, il contratto collettivo 15 giugno 1959, relativo ai salariati fissi, ai braccianti fissi e giornalieri ed alle donne obbligate e avventizie dipendenti dalle aziende agricole. il contratto collettivo 4 aprile 1952, relativo alla mano d'opera addetta ai lavori di giardinaggio e dipendente da ditte produttrici di piante da fiori e da frutta, il contratto collettivo 26 giugno 1958, relativo ai dipendenti da aziende ortofrutticole;

— per la provincia di Como, il contratto collettivo 16 giugno 1955, relativo ai salariati fissi, ai braccianti agricoli, ai giardinieri, ai vivaisti, guardiacaccia e ausiliari dell'agricoltura, l'accordo collettivo 15 febbraio 1957, relativo ai dipendenti dalle aziende agricole;

— per la provincia di Cremona, il contratto collettivo 23 gennaio 1958, relativo ai salariati agricoli, il contratto collettivo 4 ottobre 1955, relativo agli avventizi agricoli, l'accordo collettivo 6 novembre 1954, relativo alla compartecipazione del granoturco;

— per la provincia di Mantova, il contratto collettivo 28 settembre 1959, relativo ai braccianti agricoli, il contratto collettivo 28 settembre 1959, relativo ai salariati fissi dipendenti dalle aziende agricole, il contratto collettivo 15 settembre 1959, relativo al cottimo per il taglio e la raccolta del riso, il contratto collettivo 30 aprile 1959, relativo ai lavori di monda e trapianto riso, l'accordo collettivo 10 maggio 1959, relativo alle tariffe orarie per i lavori di mietitura e trebbiatura dei cereali e per i lavori ad essi inerenti;

— per la provincia di Pavia, il verbale di accordo 28 giugno 1957, relativo alla stipulazione dei contratti collettivi, di pari data, per la mano d'opera salariata e per la mano d'opera avventizia dipendente dalle aziende agricole, l'accordo collettivo 24 giugno 1959, relativo al rinnovo dei patti agricoli;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dall'accordo 28 giugno 1957 ed allo stesso allegate, dei contratti indicati nel preambolo, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Milano, Como, Cremona, Mantova, Pavia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 153, *foglio n.* 62. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 15 GIUGNO 1959, PER I SALARIATI FISSI, PER I BRACCIANTI FISSI E GIORNALIERI, PER LE DONNE OBBLIGATE E AVVENTIZIE DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI MILANO

L'anno 1959, addì 15 giugno, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della M. O. di Milano, alla presenza di S. E. il Dott. *Angelo Vicari*, Prefetto di Milano, del Vice Prefetto Dott. *Dionisio Villa* e dell'Avv. *Giovanni Risoldi*, Direttore dell'Ufficio stesso

tra

la UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI MILANO, rappresentata dal suo Presidente Comm. Rag. *Piero Secondi*, assistito dal Dr. *Arnaldo Gualazzi*, Direttore della stessa e del Cav. *Nino Asti*;

il SINDACATO PROVINCIALE AFFITTUARI CONDUTTORI, rappresentato dal suo Presidente Dott. *Mario Gendorini*;

il SINDACATO PROVINCIALE PROPRIETARI CONDUTTORI rappresentato dal suo presidente Avv. *Angelo Tavazza*;

il SINDACATO PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentato dal suo Presidente Sig. *Ferrante Rossi*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente On. Prof. *Vincenzo Sangalli*, assistito dal Comm. *Dino Cecconi*, Direttore della stessa e dal Perito Agrario Cav. *Luigi Pellacini* e dal Rag. *Attilio Sfondrini*;

il SINDACATO PROPRIETARI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentato dal Cav. *Giuseppe Comelli*;

il SINDACATO AFFITTUARI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentato dal sig. *Ambrogio Castelli*;

il SINDACATO AFFITTUARI COLTIVATORI AGRICOLI, rappresentato dal suo Presidente Geom. *Mansueto Belloni*, assistito dal Geom. *Mario Gaddi*;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI MILANO, rappresentata dal Segretario responsabile Sig. *Giovanni Brambilla* e dal Segretario *Walter Alini*;

la FEDERBRACCIANTI DI MILANO, rappresentata dal Segretario responsabile Provinciale Sig. *Edoardo Pettinari*, dal Segretario *Ido Cavazzan* e dai Sigg. *Luigi Borsotti* e *Lino Bigoni*;

la (C.I.S.L.) UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI MILANO, rappresentata dal Segretario generale per. agr. *Piervirgilio Ortolani* e dal Segretario sindacale sig. *Vittorio Meraviglia*;

la LIBERTERRA PROVINCIALE DI MILANO, rappresentata dal suo Segretario provinciale, Sig. *Carlo Alessandria*, e dai Sigg. *Luigi Zacchetti*, *Tarcisio Carelli*, *Renzo Cattaneo*, *Vittorio Brambilla* e *Carlo Biffi*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO CAMERA SINDACALE DI MILANO, rappresentata dal Sig. *Franco Varena*;

la U.I.L.-TERRA DI MILANO, rappresentata dal suo Segretario Provinciale Sig. *Telesforo Bonaretti*;

si è stipulato il seguente Contratto collettivo di lavoro da valere per i salariati fissi, per i braccianti fissi e giornalieri e le donne obbligate dipendenti dalle aziende agricole della provincia di Milano per le annate agrarie 1958-59 e 1959-60.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo di lavoro ha inizio con l'11 novembre 1958 e termina il 10 novembre 1960.

Si riterrà tacitamente rinnovato per un eguale periodo di tempo se non sarà disdettato con raccomandata da una delle parti contraenti, tre mesi prima della scadenza.

Esso vale per i salariati fissi, i braccianti fissi e giornalieri, le donne obbligate ed avventizie dipendenti dalle aziende agricole della provincia di Milano.

S'intende esteso anche ai fabbri, falegnami, muratori, meccanici, sellai e trattoristi agricoli in quanto non svolgano una funzione artigianale autonoma.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 2.

DEFINIZIONE DELLA CATEGORIA DEI LAVORATORI

Per salariato fisso s intende quel lavoratore agricolo assunto e vincolato a termini del presente contratto, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola ove generalmente risiede, fruendo dell'abi-

tazione e annessi e la cui retribuzione, riferita ad anno, viene corrisposta mensilmente a norma del presente contratto e delle consuetudini locali, ma comunque entro il giorno 20 di ogni mese.

Sono braccianti quei lavoratori di ambo i sessi assunti per l'esecuzione dei vari lavori di carattere ordinario, straordinario, accessorio e speciale ricorrenti nelle aziende agricole e retribuiti con paga oraria.

Si considerano braccianti fissi quei lavoratori assunti per tutta l'annata con contratto scritto individuale e vincolati con garanzia di 270 giornate lavorative.

Si considerano braccianti giornalieri quei lavoratori agricoli di ambo i sessi assunti a giornata, senza vincolo di durata, anche se per prestazioni di alcuni giorni, o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria corrisposta al termine della prestazione e comunque a fine settimana.

Si considerano donne obbligate quelle assunte con contratto scritto individuale che garantisce 220 giornate annue di lavoro, compreso il periodo di monda anche se effettuato fuori azienda.

Nel periodo di monda tali lavoratrici occupate in altri lavori, avranno diritto di percepire la paga giornaliera delle mondariso locali per 30 giorni seguendo l'orario di campagna.

Dai 30 giorni debbono essere defalcati quelli in cui le lavoratrici abbiano partecipato ai lavori di monda.

La presente norma non si applica a coloro che esplicitamente rinunciano a detti lavori.

Mungitore avventizio (comunemente denominato da fagotto o a mese) è quel lavoratore assunto per un periodo minimo da precisarsi all'atto dell'assunzione.

Le sue mansioni sono quelle riguardanti il governo, la mungitura e la custodia del bestiame affidatogli in consegna che dovrà regolare secondo le direttive del datore di lavoro.

Art. 3.

CONTRATTI INDIVIDUALI - DURATA - DISDETTA PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Tra il datore di lavoro ed il salariato fisso, all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo predisposto dalle Organizzazioni Sindacali contraenti.

Copia del contratto sarà depositata dagli interessati presso la propria Organizzazione sindacale.

In tale contratto dovranno essere precisate: le generalità, la qualifica, le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente contratto collettivo.

I contratti individuali in deroga sono validi se ed in quanto siano più favorevoli al lavoratore.

La durata del contratto individuale per il salariato fisso è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533 e dall'articolo unico della legge 26 novembre 1955, n. 1161.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato, qualora non sia pervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa, comunicata con Raccomandata R.R. e per conoscenza all'Ufficio Comunale di Collocamento.

La disdetta rende obbligatorio per il salariato l'abbandono dell'azienda alla sera del 10 novembre, sgombrando di sè e cose sue ed interposte persone l'abitazione e gli annessi avuti in godimento in dipendenza del presente contratto collettivo.

Per la categoria dei braccianti fissi ed obbligati, le parti stipuleranno regolare contratto che non sarà valido se non approvato e vidimato dalle Organizzazioni contraenti.

Il datore di lavoro all'atto della stipulazione del contratto individuale dovrà presentare il nulla osta dell'Ufficio di Collocamento.

Salvo il caso del licenziamento in tronco, lo scioglimento del rapporto di lavoro per il mungitore avventizio è subordinato ad un preavviso di 6 giorni da darsi da una parte all'altra.

Il datore di lavoro ha facoltà di trattenere, a titolo di garanzia contrattuale, l'importo di una settimana di paga da restituirsi al mungitore avventizio al termine della sua prestazione, sempre che siano stati rispettati i termini di preavviso.

Il licenziamento e le dimissioni del bracciante giornaliero sono subordinate ad un preavviso di 6 giorni, salvo il caso di licenziamento in tronco per colpa del lavoratore. Detto preavviso non è richiesto quando la assunzione è fatta per un periodo lavorativo di tempo preventivamente stabilito.

Il contratto individuale per il bracciante fisso e la donna obbligata si intende tacitamente rinnovato per la successiva annata agraria se non verrà disdettato da una delle parti, almeno un mese prima (entro il 10 ottobre) della scadenza mediante raccomandata.

Il datore di lavoro notificherà all'Ufficio Comunale di Collocamento l'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro per ogni singolo lavoratore.

Art. 4.

ASSUNZIONE

L'assunzione della mano d'opera deve sempre aver luogo tramite gli Uffici di Collocamento secondo le norme di legge.

Le richieste dei lavoratori dovranno essere nominative per i fissi e gli obbligati e numeriche per quelli giornalieri.

Per l'assunzione al lavoro dei ragazzi valgono le norme di legge in materia.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere con propri mezzi ed a proprie spese al trasloco delle persone e delle cose appartenenti alla famiglia del salariato assunto.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dei casari, campari o acquaioli è subordinata ad un periodo di prova di 30 giorni, durante i quali le parti conservano il reciproco diritto di sciogliere il contratto senza alcun preavviso.

Superato il periodo di prova senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione, il lavoratore si intende confermato in servizio con la retribuzione della sua categoria.

Il lavoratore che entro il periodo di prova non viene confermato o non intende rimanere in servizio, avrà diritto al compenso per i soli giorni di lavoro effettivamente prestati.

Il periodo di prova per le suaccennate categorie si intende limitato all'inizio del primo servizio.

Mungitori salariati. — L'assunzione dei mungitori salariati è subordinata ad un periodo di prova di 15 giorni a partire dalla data di assunzione. Qualora non venisse superato il periodo di prova, si richiama il disposto dell'Art 9, secondo comma del presente contratto.

Art. 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO E DI PAGA

Ogni capo famiglia salariato ed ogni lavoratore bracciante devono essere muniti del libretto sindacale di lavoro e di paga all'uopo predisposto dalle organizzazioni contraenti, in cui dovranno essere mensilmente registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni in generi ed in denaro, le eventuali ore straordinarie e festive, le ore perdute per malattia, infortunio o per altri motivi e le trattenute eseguite con la relativa casuale.

E' fatto obbligo al lavoratore di presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga ed ogni volta che il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni da apporsi in sua presenza e che saranno le sole a far fede ad ogni effetto.

Il lavoratore intestatario del libretto accuserà ricevuta delle retribuzioni in danaro ed in natura corrisposte dall'azienda per sè ed i componenti la propria famiglia, controfirmando l'annotazione fatta dal datore di lavoro nel libretto sindacale stesso.

Art. 7

CAPI E SOTTOCAPI

Si considerano capi quei lavoratori delle diverse categorie che abbiano altro personale in sott'ordine, ad eccezione dei mungitori che sono capi anche se soli della rispettiva categoria.

Nelle stalle con due o più mungitori il secondo mungitore è considerato sottocapo.

Art. 8.

MANSIONI DEI SALARIATI FISSI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Fermi restando gli usi e le consuetudini locali in quanto non siano espressamente modificate dal presente contratto collettivo, le mansioni per le varie categorie dei salariati, in via indicativa sono le seguenti:

Fattore. — Sta a capo del personale ed impartisce gli ordini ricevuti dal datore di lavoro.

Ha la sorveglianza sui lavori dell'azienda; coadiuva il datore di lavoro e il personale, anche manualmente, secondo le esigenze del momento. Tiene nota delle ore effettuate dai lavoratori, riferisce giornalmente al datore di lavoro sull'andamento dell'azienda, sostituendolo nelle assenze.

Camparo o acquaiolo. — Attende al regime delle acque e, se libero dal governo delle stesse, è tenuto a lavorare con gli altri contadini secondo la sua possibilità fisica e capacità tecnica. Ha diritto al riposo diurno corrispondente al tempo impiegato nel lavoro notturno.

Campagnone. — Ha la sorveglianza diurna e notturna dell'azienda. La sua prestazione dovrà essere contenuta nell'orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Caporale. — Guida il personale, lavora con lo stesso e deve osservare e far osservare l'orario di lavoro.

Capo mungitore. — Oltre al governo delle mucche, affidategli per contratto, nell'ambito delle sue attribuzioni, è responsabile del buon andamento della stalla e deve osservare e far osservare tutte le buone regole che presiedono alla conservazione del bestiame ed all'incremento zootecnico secondo le direttive del datore di lavoro. Particolarmente attende alla mungitura, all'alimentazione, farà in modo che i mungitori si trovino pronti all'ora stabilita dall'agricoltore, o chi per esso, per l'inizio dei lavori, risponde della preparazione dei mangimi, dei lettimi, dell'abbeveramento e dell'assistenza ai parti delle bovine.

Provvede, coadiuvato a turno dai mungitori, alla medicazione delle bovine ammalate, attende all'allattamento dei vitelli fino allo svezzamento (comunque non oltre i 100 giorni di età), risponde dell'igiene e della pulizia delle stalle, regola i turni di guardia e quant'altro è attinente alle mansioni del mungitore.

Secondo mungitore. — Quando il secondo mungitore sostituisce, provvisoriamente, il capo mungitore, egli subentra nelle responsabilità dello stesso ed ha i medesimi suoi compiti.

Capo cavallante. — Ha la cura di tutto il bestiame equino e, secondo le direttive del datore di lavoro, risponde della sua buona alimentazione. Vigila le scuderie, le rimesse, le sellerie. Regola il governo secondo le consuetudini rispondendo della sua buona esecuzione. Provvede alla pulizia delle carrozze, dei finimenti ed è a disposizione per quanto gli è relativo alle mansioni dei cavallanti.

Deve avvertire giornalmente il datore di lavoro dell'andamento delle scuderie e se libero attende al lavoro di campagna con gli altri cavallanti.

Risponde del materiale di selleria e di quanto altro avuto in consegna che dovrà essere tenuto chiuso a chiave.

Capo bifolco. — E' caposquadra per i lavori di aratura, di trasporto e di ogni altro lavoro eseguito coi buoi. Ha la cura del bestiame in consegna e risponde della sua buona alimentazione e conservazione, secondo le direttive impartitegli dal datore di lavoro. E' responsabile dell'andamento delle stalle, disciplina fuori orario il governo del bestiame e l'allestimento dei carri ed attrezzi di lavoro; ragguaglia giornalmente l'agricoltore di tutto l'andamento della stalla e quant'altro relativo alle mansioni dei bifolchi.

Mungitori. — Attendono al governo, alla cura e custodia del bestiame, sia da latte che da allevamento, alla mungitura delle mucche ed a tutti i lavori della stalla. Più precisamente debbono essere puntuali allo

inizio dei lavori, ed in casi di necessità pront. alla chiamata del capo o chi per esso anche di notte. Provvedono per turno al maneggio della pompa, debbono lavarsi accuratamente le mani e lavare le mammelle prima della mungitura, strigliare e spazzolare ogni giorno i capi di bestiame in consegna, alimentarli, abbeverarli nei tempi prescritti, adottare le necessarie precauzioni perchè non si attruppino nè si feriscano, custodire, curare e pulire i secchi e secchioni da latte, raffreddare — se richiesto — con pompa a mano il latte munto, trasportarlo dalla stalla al caseificio aziendale, aiutare nel caricamento il conducente del latte, attendere al pascolo nel periodo indicato dal datore di lavoro, allargare l'erba perchè non si riscaldi.

I mungitori di turno di guardia, capo compreso fino a 3 mungitori, oltre ad eseguire i servizi di stalla e quelli preparatori consuetudinari, sono tenuti a non allontanarsi dall'azienda senza una preventiva autorizzazione del datore di lavoro. Il mungitore di turno dovrà in ogni caso riposare di notte e per almeno 3 ore consecutive dopo la prima mungitura.

Per il restante periodo vigilerà con giri saltuari su quanto può accadere nella stalla, riferendo al datore di lavoro o al capo mungitore.

L'ultimo giro di ispezione alla stalla, salvo esigenze di carattere particolare, cesserà alle ore 19,30 nel periodo 1° novembre-28 febbraio e alle ore 20,30 nel restante periodo.

Il mungitore di turno di guardia non ha l'obbligo di dormire in stalla.

Cavallanti e bifolchi. — Agli ordini del capo, hanno in consegna il bestiame da lavoro, attendono fuori orario al suo governo, alla buona cura e allestimento dei carri, finimenti, attrezzi, Spetta ai cavallanti e bifolchi il carreggio di tutti i prodotti entro e fuori azienda con l'obbligo di partecipare al carico e scarico, la preparazione del terreno, la raccolta a macchina, l'assestamento dei foraggi e dei lettimi in appositi cumuli tanto in cascina che fuori. Dovranno usare speciali cure nel governo del bestiame, provvedendo alla sua strigliatura e spazzolatura, alla pulizia anche degli occhi, nari, unghie ed ai necessari ingrassi delle stesse. I cavallanti e bifolchi avranno in consegna non più di due capi di bestiame che son tra loro sostituibili; il governo della pariglia spetta a chi l'ha usata per ultimo. In caso di necessità saranno adibiti ad altri lavori dell'azienda, tenuto conto, agli effetti della resa, delle loro possibilità fisiche e capacità tecniche.

Manzolai. — Sono in special modo adibiti alla cura, sorveglianza e pulizia del bestiame da allevamento; attendono al pascolo ed all'accompagnamento nei casi di trasloco o spostamento del bestiame e coadiuvano l'altro personale di stalla. Possono essere adibiti anche ad altri lavori a loro compatibili, quando le bestie in loro consegna non raggiungono il numero previsto per i mungitori.

Se il numero delle bestie da vigilare al pascolo sia superiore a quello sopradetto, avranno diritto a un aiutante.

Personale di scorta e fatutto di stalla. — In via normale e per il servizio specifico cui lo obbliga il suo contratto, sostituisce temporaneamente gli assenti per malattia, ferie ed altri motivi. Il fatutto di stalla deve attenersi all'orario dei mungitore quando lo sostituisce e seguirne le vicende per quanto riguarda le feste infrasettimanali. Ha diritto al riposo settimanale in turno con gli altri mungitori e quando sia possibile in giorno festivo.

Stalliere. — Oltre alle sue specifiche mansioni come tale, ha la cura, la pulizia e la manutenzione delle corti. Comunque le sue prestazioni non dovranno superare le 8 ore di effettivo lavoro giornaliero.

Contadini. — Sono adibiti ai lavori in genere della azienda.

Casaro. — E' addetto alla lavorazione del latte, dei latticini e alla stagionatura dei prodotti. Sotto le direttive del datore di lavoro o di chi lo sostituisce, risponde dell'andamento tecnico del caseificio, delle porcilaie ed attende alla sorveglianza del personale dipendente per il quale deve riferire al datore di lavoro sulle eventuali inadempienze.

Vice casaro. — Come tale assunto coadiuva il casaro, esegue gli ordini che lo stesso gli impartisce e lo sostituisce temporaneamente durante la sua assenza nelle mansioni e nelle responsabilità.

Ausiliari di caseifici. — Son quei lavoratori che non avendo una mansione specifica prestano la loro opera nei caseifici e nelle porcilaie.

Fabbri, falegnami e sellai. — Sono quei lavoratori che eseguono i vari lavori di fabbro e di falegname e di selleria, dalla normale riparazione degli utensili e delle macchine alla costruzione e messa in opera di attrezzi rurali, carri, carretti, finimenti, ecc.

Meccanico agricolo. — E' il lavoratore a cui viene affidata la manutenzione, l'uso e la riparazione delle varie macchine, attrezzi e motori agricoli con specifica competenza in materia.

Muratore agricolo. — E' il lavoratore che esegue in modo soddisfacente qualsiasi lavoro di carattere murario.

Trattorista. — Il trattorista è il lavoratore stabilmente adibito alla guida e alla manutenzione dei trattori; mansioni per le quali è particolarmente abilitato.

Egli è provvisto della patente di 2° grado Diesel e deve essere in grado di conoscere le parti essenziali dei macchinari affidati in consegna e provvedere alle eventuali piccole riparazioni. Deve trovarsi pronto con i macchinari in perfetto ordine di marcia all'inizio degli orari. Quando è libero dai servizi inerenti ai trasporti, aratura, erpicatura, semina, ecc., sarà adibito ad altri lavori nell'azienda.

Conduttore di trattrice. — E' il lavoratore a cui viene affidata saltuariamente in consegna per l'uso la trattrice per i lavori di aratura, trebbiatura e trasporti.

Per il trasporto a spalla dei sacchi verranno adibiti i lavoratori fisicamente idonei. In ogni caso, restano esclusi da tali operazioni i ragazzi inferiori ai 18 anni.

Art. 9.

CAMBIO MANSIONI - IDONEITÀ

Del passaggio di categoria. — Se per esigenze della azienda o per altre cause non imputabili al lavoratore, durante il corso dell'annata agraria gli venissero affidate le mansioni di qualifica inferiore, egli conserverà il diritto al trattamento economico completo della categoria alla quale appartiene. Se viceversa gli venissero affidate mansioni di qualifica superiore, godrà, dalla data del cambiamento delle mansioni e fino alla cessazione, del trattamento economico proprio della nuova qualifica, fatta eccezione per le supplenze di ferie, permessi e brevi malattie.

La minorata capacità lavorativa e l'inidoneità alle mansioni affidate non risolvono il rapporto di lavoro e possono provocare il cambio di mansione. In ogni caso sarà conservata la casa ed annessi alla famiglia salariata sino alla scadenza del contratto.

Il lavoratore che dichiara, a mezzo del certificato medico, la sua inidoneità alle mansioni assegnategli, può essere sottoposto, da parte del suo datore di lavoro, a una visita di controllo, tramite il servizio medico del locale Ispettorato del Lavoro. Le relative spese saranno a carico del datore di lavoro.

Cumulo di mansioni. — Quando il salariato attende a più mansioni, avrà diritto al salario della categoria superiore per il periodo del cumulo delle mansioni stesse.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere, salvo nel periodo di più intensi lavori e per non più di tre mesi all'anno in cui potrà essere maggiorato di due ore al giorno.

Per i salariati addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo delle relative prestazioni, l'orario ordinario di 8 ore giornaliere di effettivo lavoro è determinato in via indiretta dal numero dei capi di bestiame in consegna e dalle mansioni di categoria.

Quando il salariato abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa prevista in base al disposto del comma precedente, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante nell'ambito dell'orario vigente per i salariati addetti ai lavori nei campi.

Tenuto conto delle condizioni ambientali, l'orario giornaliero è il seguente:

ore 6 per i mesi di dicembre e gennaio

ore 7 per i mesi di febbraio e novembre

ore 8 per i mesi di marzo, aprile, maggio, giugno, luglio, agosto, settembre e ottobre.

Fermo restando che il datore di lavoro deve regolare l'orario giornaliero a seconda delle necessità tecniche aziendali, il periodo pomeridiano potrà superare di una ora quello antimeridiano.

Il periodo intermedio di riposo non dovrà superare normalmente le due ore, salvo il periodo da maggio alla metà di agosto in cui è consentito il superamento di un'ora, al fine di non esporre i lavoratori e il bestiame ai disagi derivanti dalla stagione.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

Le brevi sospensioni, gli spostamenti dei lavoratori ordinati dal datore di lavoro sono considerati utili agli effetti dell'orario.

Per il personale di caseificio, per i fabbri, falegnami, muratori e sellai, l'orario di lavoro si intende di 8 ore giornaliere per tutto il periodo dell'anno.

Art. 11.

RECUPERO

Nel caso che, per intemperie, non fosse possibile eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro e nell'azienda non sussista la possibilità di occupare il personale in lavori al coperto, è consentito al datore di lavoro di ricuperare entro i sette giorni successivi, nel limite massimo di un'ora al giorno e senza compenso, le ore perdute. Al lavoratore richiesto durante le intemperie per il taglio e la condotta dell'erba necessaria al foraggiamento del bestiame, il tempo impiegato in dette condizioni atmosferiche verrà computato doppio agli effetti del ricupero.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 10;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e dall'art. 13 del presente contratto.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza più il valore del salario in natura per i salariati e con esclusione del trattamento di quiescenza per i braccianti giornalieri e le donne avventizie) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16%
Lavoro festivo	25%
Lavoro notturno	30%

Quando il lavoro notturno si svolge nei regolari turni, si farà luogo alla maggiorazione del 15% sulla paga globale della categoria.

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro notturno del mungitore, fatutto e personale di caseificio, per i quali il lavoro notturno rientra nelle normali prestazioni di cui si è già tenuto conto nella retribuzione di categoria.

Quando i mungitori, fatutto di stalla, casari, vicecasari e personale di caseificio non godano del riposo settimanale, verranno retribuiti in tali giornate con la maggiorazione del 25% sulla paga globale.

Al camparo che non fruisce del riposo compensativo di giorno, come previsto dall'art. 8, verrà praticato il trattamento economico previsto per il lavoro notturno. Per il lavoro svolto nei giorni festivi gli verrà praticato il trattamento relativo.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Sono esclusi dal lavoro notturno i ragazzi di ambo i sessi inferiori ai 15 anni e le donne, fatta eccezione per queste, dai lavori di trebbiatura ed essiccazione.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno svolto dai salariati (eccettuati i mungitori, per i quali rimane in vigore il sistema precedente) verrà compensato e liquidato entro la settimana in base alle tariffe dei braccianti fissi previste per tali lavori.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE - GIORNI FESTIVI FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Fermo restando gli articoli 1, 6, 7 e 8 della Legge 22 febbraio 1934, n. 370, a tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche, le feste di precetto, le feste riconosciute dallo Stato, oltre la festa del Patrono del luogo e della Diocesi ove si svolge il lavoro e più precisamente:

Feste infrasettimanali:

8 dicembre	Immacolata Concezione
25 dicembre	S. Natale
26 dicembre	S. Stefano
1 gennaio	Capo d'Anno
6 gennaio	Epifania
19 marzo	S. Giuseppe
	Lunedì di Pasqua
	Ascensione di N. Signore
	Corpus Domini
29 giugno	SS. Pietro e Paolo
15 agosto	Assunzione di Maria Verg.
1 novembre . .	Tutti i Santi
	Patrono della Diocesi

Feste nazionali:

25 aprile	Ann. della Liberazione
1 maggio	Festa del Lavoro
2 giugno . .	Proclam. della Repubblica
4 novembre	Comm. della Vittoria

Nella vigilia di Natale l'orario per il personale di campagna sarà continuativo ed esaurito entro le ore 13.

Quando la Festa del Patrono del luogo e della Diocesi cade in domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considererà festivo il primo giorno feriale susseguente.

Ai mungitori, manzolai, fatutto e personale di caseificio non può essere spostato il godimento delle feste infrasettimanali in altro giorno.

Disposizioni per le feste nazionali e infrasettimanali.

— Nella ricorrenza delle feste nazionali e infrasettimanali sopra riportate, anche se cadono in domenica, ai lavoratori verrà usato il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata di normale paga compreso ogni accessorio;

b) se lavorano è dovuta una doppia retribuzione nella misura suddetta con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Questa norma non si applica alle categorie per le quali è già prevista l'indennità sostitutiva nel trattamento di quiescenza.

Si precisa che le 4 feste nazionali e le feste infrasettimanali non possono essere fatte recuperare.

Art. 14.

FERIE RETRIBUITE

A tutti i salariati e ai braccianti fissi, per ogni anno di servizio spetta a decorrere dal giorno della assunzione, un periodo di ferie retribuite di giorni 10 pari a 80 ore frazionabili in dodicesimi in caso di licenziamento durante il corso dell'anno.

Alle donne obbligate, per ogni anno di vincolo, spetta, a decorrere dal giorno dell'assunzione un periodo di ferie retribuite di giorni 6 pari a 48 ore frazionabili in dodicesimi in caso di licenziamento nel corso dello anno.

Dette ferie verranno divise in due uguali periodi (40 ore per il salariato e bracciante fisso e 24 ore per la donna obbligata) da assegnarsi al lavoratore compatibilmente con le esigenze aziendali.

I 5 giorni di ferie scadenti nel secondo semestre saranno effettuati dal personale di campagna a turni non superiori al 10% della consistenza della mano d'opera aziendale con inizio dal 15 luglio e termine al 15 settembre e comunque in modo da salvaguardare l'esigenza del servizio.

A decorrere dall'11 novembre 1959, le ferie suddette verranno aumentate di due giorni per tutti i lavoratori.

Art. 15.

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio verrà concesso al salariato, al bracciante fisso e alla donna obbligata un permesso di sette giorni durante il quale ad ogni effetto, il lavoratore sarà considerato in attività di servizio con la retribuzione normale più la contingenza.

Qualora il lavoratore non godesse di tale permesso, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di 7 giornate (56 ore) di paga globale. Tale permesso è indipendente dalle ferie fissate dall'art. 14.

In caso di morte di genitori, moglie, figli, fratelli, verrà concesso al lavoratore delle suddette categorie un permesso di 2 giorni senza dar luogo a trattenute sul salario.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga globale) da prendere a base per la determinazione dell'indennità di anzianità, è quella ultima a cui il lavoratore ha diritto alla data della cessazione del rapporto calcolato sulla media annua.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione dell'indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C. C.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nel godimento di essa o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) fino al termine dell'annata agraria in corso, e comunque godrà di un periodo congruo per una sistemazione fuori azienda.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

L'anzianità convenzionale per il precedente servizio prestato non può andare oltre l'11 novembre 1922 per il salariato fisso; all'11 novembre 1945 per il bracciante fisso e all'11 novembre 1946 per la donna obbligata, e va liquidata nel modo seguente:

a) sino al 10 novembre 1945: giorni 3 per ogni anno di servizio prestato con l'ultima paga globale;

b) dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1947: giorni 4 per ogni anno di servizio prestato con l'ultima paga globale;

c) dall'11 novembre 1947: giorni 5 per ogni anno di servizio prestato con l'ultima paga globale.

In caso di dimissioni date dal lavoratore nei termini contrattuali previsti dall'art. 3 del presente contratto, l'indennità di anzianità verrà corrisposta per tutti gli anni di effettivo servizio prestato in azienda.

Indipendentemente dalla cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata al lavoratore che compie i 65 anni di età, il quale non perde però il diritto alla indennità degli anni successivi, qualora presti la sua opera presso l'azienda.

Agli effetti della indennità di anzianità, il servizio di leva e di richiamo alle armi conta come servizio effettivamente prestato.

Per il servizio di leva va applicato dalla classe 1924.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Ai salariati fissi verrà corrisposta la 13ª mensilità ragguagliata alla media delle quotazioni mensili comprensive del salario globale (danaro, natura, contingenza).

Al bracciante fisso verrà corrisposta la tredicesima mensilità pari all'importo di 200 ore di paga globale (paga base e contingenza) da calcolarsi sulla media annua, e da pagarsi alla scadenza del contratto annuale.

La 13ª mensilità è frazionabile in dodicesimi per i soli casi di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata.

Alle donne obbligate verrà pure corrisposta la 13ª mensilità come sopra specificato, quando prestano la loro opera per tutte le giornate lavorative annue. Nel caso che ne prestassero meno, la 13ª mensilità verrà corrisposta proporzionalmente alle giornate prestate, fermo il minimo contrattuale di 220 giornate. Tale minimo non sarà tenuto presente quando la prestazione di lavoro fosse inferiore per colpa delle lavoratrici.

Art. 18.

DIARIE

Il lavoratore che presta servizio fuori dell'azienda nella quale risiede e per la quale è stato assunto, e che, per tale fatto, sia posto nella impossibilità di rientrare in tempo per il consumo dei pasti e per il pernottamento, ha diritto alla rifusione delle spese vive sostenute per conto dell'azienda stessa, compreso l'alloggio in caso di pernottamento, nonchè all'importo di L. 650 qualora consumi due pasti fuori azienda e L. 325 quando ne consumi uno solo.

Avrà diritto inoltre al pagamento delle ore di prestazione eventualmente effettuate oltre l'orario previsto dal presente contratto, e da liquidarsi quali straordinarie, notturne o festive.

L'orario inizia e finisce in azienda.

Art. 19.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro a cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale di lavoro con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

E' lasciata facoltà alle parti di continuare nella consuetudine che siano adoperati gli attrezzi di proprietà dei lavoratori, ed in questo caso il datore di lavoro corrisponderà a titolo di manutenzione e rifornimento una quota concorso di L. 500 annue ai mungitori e manzolai; L. 1.000 annue ai bifolchi e cavallanti; lire 2.000 annue agli altri salariati e braccianti fissi.

Se il lavoratore non adopera la falce fienaia la quota concorso verrà corrisposta nella misura di L. 1.000 ai salariati e braccianti fissi.

Per i fabbri e falegnami, nel caso in cui gli attrezzi siano di loro proprietà, la quota concorso è fissata in L. 5.000 annue per i lavoratori fissi e L. 2,00 orarie per i giornalieri.

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con tutti gli attrezzi di consuetudine.

Per i braccianti giornalieri e le donne avventizie, il compenso attrezzi è stato conglobato nella rispettiva paga oraria.

Art. 20.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva ed il richiamo del lavoratore fisso non risolvono il rapporto di lavoro e danno diritto alla conservazione del posto sino al rientro del lavoratore, nonchè al godimento dell'abitazione per il periodo di servizio militare nel caso fosse capo famiglia. Tale godimento è gratuito per i salariati.

Entro 30 giorni dal rientro il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro e riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto dalla data del rientro.

Art. 21.

PAGHE

Agli effetti del salario in danaro e in natura, per i salariati si considerano le età già compiute all'11 novembre, all'atto di assunzione e di ogni anno.

Il salario in danaro e in natura fissato nelle seguenti tabelle è determinato per 2.400 ore annue e viene corrisposto per le effettive ore di lavoro prestato.

Restano ferme le quantità dei generi in natura, ma dal salario verrà detratto l'equivalente importo orario per le ore effettuate in meno.

In aggiunta al salario in danaro e in natura, sarà corrisposto 1/8 della contingenza giornaliera vigente nei diversi periodi dell'anno e per le ore di lavoro prestate.

Salari in danaro per i salariati fissi.

Fattori oltre le 1500 p. m.	L.	117.000
Fattori da 500 a 1.500 p. m.	»	112.000
Fattori sino a 500 p. m.	»	106.000
Camparo e acquaiolo oltre le 1.500 p. m.	»	94.500
Camparo e acquaiolo da 500 a 1.500 p. m.	»	93.500
Camparo a ecquaiolo sino a 500 p. m.	»	92.500
Campagnone	»	90.000
Caporale, capo cavallante e capo bifolco	»	93.000
Capo mungitore oltre i 6 mungitori	»	112.000
Capo mungitore da 4 a 6 mungitori	»	109.500
Capo mungitore sino a 3 mungitori	»	107.000
Secondo mungitore	»	103.000
Mungitore dai 18 ai 65 anni	»	98.000
Mungitore dai 17 ai 18 anni	»	78.400
Mungitore dai 16 ai 17 anni	»	73.500
Mungitore dai 15 ai 16 anni	»	58.800
Mungitore dai 14 ai 15 anni	»	49.000

Cavallanti, bifolchi, manzolai, stallieri, fatutto, contadini e ausiliari di caseificio:

dai 18 ai 65 anni	»	87.500
dai 17 ai 18 anni	»	70.100
dai 16 ai 17 anni	»	66.000
dai 15 ai 16 anni	»	52.700
dai 14 ai 15 anni	»	44.000
Casaro	»	102.000
Vice-casaro	»	94.000
Fabbri, falegnami, muratori e sellai	»	94.000
Meccanico agricolo	»	98.000
Trattorista	»	110.500

I salari suesposti sono comprensivi della maggiorazione per indennità di qualifica.

Gli eventuali accordi aziendali pattuiti fra le parti rimangono in vigore e vengono assorbiti fino alla concorrenza della maggiorazione suddetta, intendendosi che le eccedenze verranno mantenute a favore del lavoratore.

Salari in natura per i salariati fissi

Età lavoratori	Frumento quintali	Granoturco quintali	Riso quintali	Latte Litri
dai 18 ai 65 anni	2	5.00	2.00	365
dai 17 ai 18 anni	1.60	4.00	1.60	292
dai 16 ai 17 anni	1.50	3.75	1.50	275
dai 15 ai 16 anni	1.20	3.00	1.20	219
dai 14 ai 15 anni	1.00	2.50	1.00	183

Età lavoratori	Legna verde quintali	Legna secca quintali	Riduzioni per età
dai 18 ai 65 anni	30	5	100/100
dai 17 ai 18 anni	24	4	80/100
dai 16 ai 17 anni	22.50	3.75	75/100
dai 15 ai 16 anni	18	3.00	60/100
dai 14 ai 15 anni	15	2.50	50/100

Il granoturco consegnato deve essere di qualità nostrana.

Oltre ai suaccennati prodotti verranno corrisposti al casaro: kg. 26 di burro, kg. 12 di formaggio da raspa e kg. 56 di maiale; al vice-casaro: kg. 12 di burro, kg 6 di formaggio da raspa e kg. 26 di maiale.

La legna deve essere consegnata anche se non prodotta sul fondo. Quella verde verrà consegnata alla rinfusa, come viene dallo scalvo.

Latte ai mungitori, fatutto e manzolai a salario intero. — Al mungitore, di ogni età al fatutto ed al manzolaio a salario intero, oltre al litro di latte di spettanza salariale, verrà corrisposto un altro litro di latte per ogni giornata di presenza in stalla.

Mucche in più. — Spetta al mungitore, fatutto e manzolaio un compenso pari ad 1/15 del salario globale e di contingenza per ogni capo di bestiame dato in consegna in più del numero d'obbligo e per ogni giornata, compenso da liquidarsi mensilmente salvo conguaglio.

Trattamento economico al fatutto di stalla. — Il fatutto di stalla percepirà il salario del mungitore per ogni giornata di lavoro prestata in stalla.

Acquisto generi. — A tutti i salariati è data facoltà di acquistare il fabbisogno dei prodotti per la loro famiglia compatibilmente con le disponibilità dell'azienda a prezzo previsto dall'art. 33 del presente contratto. Per il latte prelevato in più della quota salariale verrà applicato il prezzo all'ingrosso in azienda.

E' fatto divieto di cedere a terzi i prodotti così acquistati.

Qualora il datore di lavoro stipulasse contratti coi malghesi, farà a questi obbligo di cessione del latte ai salariati nella misura e nelle stesse condizioni previste dal presente contratto.

PAGA BASE ORARIA PER I BRACCIANTI E LE DONNE OBBLIGATE

La retribuzione per i braccianti di ambo i sessi e per le donne obbligate sarà corrisposta in base alle tariffe previste per ogni categoria come sotto riportate:

ıını:

Età e categoria	Braccianti fissi		Braccianti giornalieri	
	sino al 14-6-1959	dal 15-6-1959	sino al 14-6-1959	dal 15-6-1959
18 ai 65 anni	47,50	49,50	51,—	53,70
17 ai 18 anni	38,—	39,60	40,80	43,—
16 ai 17 anni	35,62	37,14	38,25	40,27
15 ai 16 anni	28,50	29,70	30,60	32,22
14 ai 15 anni	23,75	24,75	25,50	26.85
ɔ ı 65 anni	38,—	39,60	40,80	43,—
ıro	53,—	57,50	57,—	61,50
ɔ Casaro	49,—	53,—	53,—	57,—

ıne:

Età e categoria	Donne obbligate		Donne avventizie	
	sino al 14-6-1959	dal 15-6-1959	sino al 14-6-1959	dal 15-6-1959
17 ai 55 anni	33,25	34,65	35,70	37,60
16 ai 17 anni	29,45	30,70	31,62	33,30
15 ai 16 anni	26,12	27,22	28,05	29,53
14 ai 15 anni	23,75	24,75	25,50	26,85

lavoratore avventizio che svolge una attività promiıa di: falegnameria, mascalcia, edilizia, selleria, ., che non riveste la qualifica di artigiano, avrà dito al trattamento normativo e alla classificazione di acciante di campagna e godrà di un trattamento ecoınıco analogo maggiorato del 5% sulla paga globale.

attamento economico del mungitore avventizio:

La retribuzione base del mungitore avventizio per 8 e di lavoro giornaliero è fissata in L. 572, oltre alla dennità di contingenza in vigore per i braccianti ed litro di latte gratuito.

Gli eventuali accordi per il conferimento del vitto vranno essere specificati all'atto dell'assunzione, ma, mancanza, la quota giornaliera per la colazione del ttino, il pasto del mezzogiorno e quello della sera, stituiti da minestra, pane e companatico, è fissata ragione di 1/3 della paga giornaliera compresa la dennità di contingenza.

rattamento di quiescenza.

Ai braccianti giornalieri di ambo i sessi, mungitori ventizi compresi, che non possono godere di quegli ıtuti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a rattere stabile e continuativo, dovrà essere corrispoa l'indennità sostitutiva del 20,50% da valutarsi sulpaga globale giornaliera a titolo di ferie, feste naonali e infrasettimanali, 13ª mensilità, indennità di zianità e da liquidarsi in occasione dei vari pagaenti.

Detta indennità verrà corrisposta in ragione del ,20% a partire dall'11 novembre 1959.

Il trattamento di quiescenza va corrisposto in agunta alla paga giornaliera e per i soli periodi di preazioni, ma resta estraneo alla formazione della paga essa e non ha riflessi sugli elementi che possono moficarne il contenuto, quali: straordinari, compensi oeciali, anzianità, ecc.

Art. 22.

LAVORI SPECIALI E COMPENSI SPECIALI

I sottoelencati lavori sono considerati speciali e per la loro esecuzione dovranno essere corrisposti in aggiunta al salario i relativi compensi a fianco segnati:

Abbattimento piante e scalvo alto fusto, L. 15 all'ora;
Spaccatura legna, L. 12 all'ora;
Scalvo basso fusto, L. 10 all'ora;
Spurgo cavi e taglio limo in acqua anche fuori azienda, L. 10 all'ora;
Irrorazioni discerbanti in risaia con pompa portata a spalla, L. 30 all'ora;
Irrorazioni discerbanti in risaia con pompa trainata, L. 15 all'ora;
Spandimento calciocianamide a mano, L. 30 al q.le;
Spandimento calciocianamide a macchina, L. 15 al q.le;
Spandimento a mano di tutti gli altri concimi chimici, L. 10 al q.le.

Per la semina del riso a spaglio verrà corrisposto un compenso da concordarsi tra le parti.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai lavoratori i mezzi protettivi efficienti per lo spandimento della calciocianamide.

Ai conduttori di trattrici verrà corrisposto un compenso forfettario da concordarsi fra le parti, comunque non inferiore a L. 12 per ogni ora di lavoro eseguita col trattore.

Per l'uso della motofalciatrice condotta a mano verrà corrisposto un compenso di L. 10 orarie, e di L. 8 se con seggiolino.

Mietitura del frumento, avena, segale, orzo e ravettone con falce messoria o falce fienaia, compresa la preparazione delle strade per la mietitura meccanica:

Compensi orari in aggiunta alla paga

Età	Salariati	Braccianti	DONNE	
			Età	Compenso
Ravettone e semi da prato				
18-65	L. 20	L. 25	17-55	L. 19
16-18	» 15	» 19	16-17	» 14
14-16	» 12	» 14	14-16	» 12
Cereali estivi				
18-65	L. 25	L. 32	17-55	L. 23
16-18	» 19	» 25	16-17	» 17
14-16	» 14	» 17	14-16	» 15

Trebbiatura. — Al personale addetto alla macchina e a quello addetto al carico, scarico, trasporto paglia ed al suo assestamento nei pagliai:

Età	Salariati	Braccianti	DONNE	
			Età	Compenso
Ravettone e semi da prato				
18-65	L. 20	L. 24	17-55	L. 18
16-18	» 15	» 18	16-17	» 13
14-16	» 12	» 13	14-16	» 11
Cereali estivi				
18-65	L. 24	L. 25	17-55	L. 19
16-18	» 18	» 19	16-17	» 14
14-16	» 13	» 14	14-16	» 12

Trebbiatura. — Frumento, avena, segale, orzo, ravettone e semi minuti da prato: all'imboccatore avventizio L. 32 orarie.

Raccolta riso. — Ai salariati adibiti ai lavori di mietitura e trebbiatura del riso spettano L. 50 orarie per gli uomini dai 17 ai 65 anni e L. 30 orarie dai 14 ai 17 anni.

Pascolo. — Il periodo di pascolo viene mediamente stabilito in tre ore giornaliere. Tutti i mungitori ed il fatutto, compresi quello di guardia, verranno retribuiti per un'ora al giorno di paga globale ordinaria. Restano esclusi da questo trattamento i mungitori in turno di riposo.

Governo bestiame. — Per il governo giornaliero di 2 cavalli o buoi fuori orario e nei giorni festivi i cavallanti e bifolchi riceveranno un compenso giornaliero pari ad un'ora di paga normale globale.

Detto compenso è ridotto a 35 minuti quando viene occupato lo stalliere ed i cavallanti e bifolchi svolgono le sole mansioni di strigliatura, abbeverate di consuetudine, ed asportazione del letame solo al mattino anche nei giorni festivi.

Il compenso è ridotto a 25 minuti quando il lavoro di governo è limitato alla strigliatura e alle abbeverate di consuetudine anche nei giorni festivi.

Nel caso che lo stalliere eseguisse tutti i lavori sostituendo nel governo i cavallanti e bifolchi, questi riceveranno un compenso annuo di L. 750 per ogni capo di bestiame in consegna.

Il compenso di un'ora, 35 o 25 minuti rimane invariato anche nel caso che il numero delle bestie in consegna sia di una sola unità, salvo la detrazione di L. 750 per ogni capo avuto in meno.

Martellatura della falce. — Quando la martellatura della falce fienaia viene eseguita fuori orario, il datore di lavoro corrisponderà un compenso pari a 1 ora di paga globale per ogni 8 ore di falciatura.

Lettimi e mangimi. — Tutto il personale addetto al bestiame è tenuto al trasporto dei lettimi e dei mangimi per l'alimentazione ed il normale governo di stalla, all'asportazione del letame e del suo assestamento in concimaia.

I mangimi ed i lettimi dovranno trovarsi sopra la stalla, nei portici o cumuli immediatamente adiacenti ad esse, purchè situati a distanza non superiore agli ottanta metri.

Lavori del silos. — Per l'estrazione del foraggio dai silos il datore di lavoro corrisponderà ai mungitori un equo compenso da stabilirsi direttamente fra le parti.

Taglio e raccolta erba nei giorni festivi. — Il personale adibito a tali lavori nei giorni festivi verrà compensato con la maggiorazione del 25% sulla paga ordinaria dei braccianti fissi.

Art. 23.

PERTICATO

E' fatto obbligo al datore di lavoro di assegnare al salariato capo famiglia due p. m. di terreno a granoturco ed 1 q.le di prodotto a titolo di cibaria in sostituzione del quantitativo di granoturco previsto dallo art. 21.

Dopo dieci giorni dalla nascita il datore di lavoro indicherà il terreno che intende dare e nel contempo il lavoratore darà o meno il consenso di accettazione.

Ferme restando le consuetudini per ciò che riguarda la semina a mano, il datore di lavoro dovrà preparare razionalmente il terreno, seminarlo con semente propria e a macchina, nonchè provvedere al trasporto del prodotto dal campo all'aia.

La semina, salvo i casi di forza maggiore, dovrà essere fatta entro la prima settimana di maggio.

Tutti gli altri lavori, compreso il taglio degli stocchi, sono a carico del lavoratore.

Al lavoratore verrà garantita una produzione minima di 5 q.li e in caso di deficiente raccolto, la differenza in meno dovrà essere integrata in natura, oltre al quintale stabilito di cibaria.

La garanzia cessa quando su richiesta del datore di lavoro le organizzazioni contraenti constatino una deficiente coltivazione dovuta alla negligenza del salariato.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, il datore di lavoro farà in modo di soddisfare eventuali richieste che fossero avanzate a tempo opportuno da quei lavoratori che intendono coltivare, nel perticato loro assegnato, granoturco di varietà ibrido americano.

Art. 24.

CAPI DI BESTIAME ASSEGNATO AI MUNGITORI, FATUTTO E MANZOLAI

Ogni mungitore avrà in consegna 15 mucche. Quando la pompatura dell'acqua per l'abbeveraggio viene fatta a mano, il numero delle mucche sarà ridotto a 14.

Se al mungitore fosse fatto obbligo del taglio della erba, il numero delle mucche verrà ridotto di 5 unità.

Se il numero delle mucche richiede l'impiego in stalla di più di un mungitore (capo compreso), al capo verranno affidate:

Per	2 mungitori	(capo	compreso)	N.	14
»	3	»	»	»	12
»	4	»	»	»	11
»	5	»	»	»	9
»	6	»	»	»	7
»	7	»	»	»	5
»	8	»	»	»	3
»	9	»	»	»	1

Qualora la stalla sia dotata dei seguenti accorgimenti tecnici, atti a ridurre lo sforzo fisico o il tempo d'impiego del mungitore, il numero delle mucche verrà aumentato nel modo seguente per tutti i mungitori:

Carrello per il trasporto del letame	mezza unità
Finestroni razionali per il foraggiamento	1/4 di unità
Abbeveratoio automatico	mezza unità

Ove il servizio di guardia, a termine dell'art. 8, non venisse richiesto, il numero delle mucche in consegna verrà aumentato di mezza unità per tutti i mungitori.

Per il conguaglio mensile si farà riferimento al disposto dell'articolo 21 del presente contratto.

Agli effetti del numero delle mucche in consegna, contano per unità: le fattrici, le asciutte e le manze coperte di 8 mesi, due manze superiori ad un anno, 3 manzette da 6 a 12 mesi e 4 vitelli inferiori a 6 mesi.

Sono esclusi dal conteggio i vitelli da latte, per i quali rimangono in vigore le consuetudini locali.

Per i tori il criterio del conteggio è il seguente: 1 toro sino a 50 mucche, 2 tori dalle 50 alle 80; 3 tori dalle 50 alle 130 e 4 tori oltre tale numero. Per l'eccedenza un toro in condizione d'uso conta per una mucca

Al mungitore non verranno assegnate le sole mucche in efficienza di produzione, ma godrà del turno di rotazione di stalla costituito dalle fattrici, dalle asciutte, dalle coperte e dall'allevamento.

In caso di grave epizoozia, il datore di lavoro a suo giudizio, rafforzerà il personale di stalla per tutto il periodo della malattia.

In tutte le stalle ove vengono introdotte le macchine mungitrici o si impiegano i lavoratori in mansioni diverse da quelle previste dal presente contratto, si esaminerà l'opportunità di addivenire ad un accordo integrativo aziendale che dovrà essere ratificato dalle organizzazioni locali. Per quanto riguarda il numero ed il governo delle mucche in consegna ai lavoratori, nei casi in cui si darà luogo agli accordi aziendali, lo orario normale di lavoro non dovrà superare le 8 ore giornaliere.

In sede di rinnovo del contratto, verrà stabilita una regolamentazione provinciale più specifica, sulla base degli accordi stipulati aziendalmente.

Manzolai. — Il computo dei capi da affidarsi in consegna al manzolaio verrà eseguito con lo stesso criterio adottato per i mungitori, per cui ad ogni manzolaio dovranno affidarsi:

dai 18 ai 65 anni il numero equivalente a 15 mucche
dai 17 ai 18 anni il numero equivalente a 12 mucche
dai 16 ai 17 anni il numero equivalente a 11 mucche
dai 15 ai 16 anni il numero equivalente a 9 mucche
dai 14 ai 15 anni il numero equivalente a 7 mucche

Art. 25.

RIDUZIONE O ELIMINAZIONE DELLA BERGAMINA

In caso che la bergamina deve essere eliminata o parzialmente ridotta per volontà del datore di lavoro e non per causa di forza maggiore, i mungitori eccedenti potranno:

1) Risolvere il contratto con liquidazione dei compensi di indennità relative calcolati in base al servizio prestato fino al giorno della cessazione, con diritto di conservare casa, orto, pollaio e porcile e ricevere la legna, il tutto dietro rimborso al prezzo previsto dal contratto sino alla scadenza dell'annata agraria.

2) Restare presso l'azienda e in questo caso dovranno attendere ai lavori confacenti le proprie possibilità fisiche e capacità tecniche, seguendo l'orario globale annuo degli altri salariati, pur conservando il salario globale del mungitore compreso il secondo litro di latte sino alla scadenza del contratto.

Se la bergamina, pur passando ad altri, rimane in cascina. i mungitori resteranno in servizio fino al termine del contratto.

Art. 26.

SALARIO SPETTANTE AI MUNGITORI O FATUTTO DI CATEGORIA INFERIORE

In deroga a quanto previsto all'art. 21, il lavoratore occupato nei lavori di stalla che pur essendo di età inferiore alla prima categoria, gli venga affidato per il governo il numero di bovine previsto per i mungitori, ha diritto di percepire la paga di prima categoria indipendentemente dalla sua età.

Qualora ne avesse meno, si farà luogo alla detrazione della percentuale di salario della prima categoria corrispondente al numero delle bovine effettivamente assegnate e fino al limite del salario spettantegli per la categoria di età.

Art. 27.

ATTRIBUZIONE DELLE TARIFFE - RIDUZIONE DELLE PAGHE

Il salario e le tariffe contemplate nel presente contratto vengono corrisposte al lavoratore di normale resa e capacità lavorativa in riferimento alla sua età.

Eventuali riduzioni di paga per constatata ridotta capacità lavorativa dovranno essere proporzionali alla minore resa del lavoratore e non saranno valide senza ratifica delle organizzazioni contraenti alle quali appartengono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore.

La richiesta di riduzione paga, o cambio di mansioni per inidoneità, dovrà essere fatta dall'organizzazione dei datori di lavoro a quella dei lavoratori che entro 20 giorni dalla notificazione dovrà comunicare il suo avviso.

In difetto di tale comunicazione, la riduzione si intenderà approvata.

Art. 28.

CASA ED ANNESSI

Ogni salariato capo famiglia ha diritto ad una casa di abitazione fornita dal datore di lavoro con orto, pollaio, porcile ed un posto per il ricovero della legna.

La casa dovrà trovarsi nelle condizioni di abitabilità prescritte dai regolamenti sanitari vigenti.

Nel caso di aziende condotte in affittanza, l'imprenditore farà in modo di ottenere dalla proprietà il rispetto di quanto sopra.

Le organizzazioni contraenti interverranno presso le Autorità sanitarie per ottenere dai proprietari che le case siano messe in co lizioni igieniche di abitabilità.

Il lavoratore avrà la facoltà di visitare la casa allo atto dell'assunzione e di sciogliere il contratto sempre ed in ogni tempo qualora non gli venisse messa la casa nelle condizioni pattuite e nel limite di tempo stabilito.

I locali dovranno corrispondere al numero ed alle necessità dell'intera famiglia del salariato e comunque non meno di due.

E' fatto obbligo al datore di lavoro di provvedere a proprie spese all'imbiancatura ed alla disinfezione dei locali di abitazione almeno una volta all'anno.

Il mancato impegno delle condizioni pattuite da parte del datore di lavoro, dà diritto al lavoratore di provvedere egli stesso alla esecuzione dei lavori per la casa ed annessi a spese del datore di lavoro.

Sarà stretto obbligo del lavoratore di mantenere la casa nello stato in cui venne consegnata, salvo l'uso.

Accordi diretti tra le parti regoleranno il mancato conferimento della casa e degli annessi.

L'area dell'orto non dovrà essere inferiore a metri quadrati 120 adiacente o nelle immediate vicinanze della casa.

In via indicativa, il valore della casa ed accessori, in caso di mancato conferimento, viene determinato in L. 5.000 per locale d'abitazione, L. 1.500 per l'orto, L. 500 cadauno per il pollaio e porcile.

In ogni caso non verrà richiesto nessun rimborso per i locali dati in più dei due fissati come minimo.

Nelle aziende dove esiste la corrente elettrica, è fatto obbligo al datore di lavoro di provvedere a proprie spese all'impianto di illuminazione per le case coloniche portando la linea elettrica sino alla presa interna del contatore.

Sono a carico del lavoratore la spesa per la posa del contatore, l'importo della bolletta per il consumo della luce, la conservazione, la manutenzione ed eventuali modifiche di impianto interno.

L'eventuale pagamento per il consumo dell'acqua potabile deve addebitarsi al salariato capo famiglia nel solo caso che l'erogazione dell'acqua avvenga nello interno dei locali di abitazione. In mancanza del contatore, la spesa sarà di L. 300 annue pro capite.

Dormitori, cucina, vitto per i braccianti.

Nella eventualità che il lavoratore debba pernottare nell'azienda, il datore di lavoro dovrà provvedere allo allestimento di dormitori per l'alloggio in locali igienicamente attrezzati con brande.

In caso di squadre di diverso sesso, i dormitori dovranno essere separati e non comunicanti.

Spetta ai lavoratori la fornitura della federa per il paglierìccio e della coperta, mentre il datore di lavoro dovrà fornire la paglia sufficiente da rinnovarsi almeno una volta al mese.

Il datore di lavoro dovrà provvedere a fornire giornalmente il fabbisogno dei disinfettanti perchè vengano sparsi nei dormitori.

In caso che se ne presentasse la necessità, dovrà provvedere per la disinfestazione dei locali.

Il datore di lavoro fornirà gratuitamente gli utensili da cucina e la legna per la cottura delle vivande.

Deve altresì provvedere a fornire alla mano d'opera forestiera due minestre giornaliere composta ciascuna dei seguenti generi: riso gr. 60, grassi gr. 10, conserva di pomodoro gr. 5, sale gr. 5, formaggio da raspa gr. 5, e le necessarie verdure della stagione.

La trattenuta sulla paga è convenzionalmente fissata in L. 55 per minestra. Le organizzazioni potranno rivedere tale prezzo talora il valore dei generi subisse variazioni.

Art. 29.

ANIMALI DI BASSA CORTE - SUINI

Ad ogni famiglia salariata è consentito l'allevamento di 25 galline o di 20 galline e 5 anitre, purchè queste siano tenute chiuse in modo da non danneggiare le marcite e le risaie; l'allevamento di 40 pulcini in qualunque tempo, purchè tenuti chiusi durante il periodo di raccolto; un suino per l'ingrasso o due quando la famiglia salariata abbia due unità intere occupate nell'azienda o almeno sette conviventi.

La paglia per la lettiera dovrà essere usata con la massima parsimonia.

Il pollame dovrà essere tenuto chiuso in recinti, quando questi siano adeguatamente predisposti dalla azienda.

Art. 30.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione di azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i diritti anche per quanto concerne crediti di lavoro nei confronti del nuovo titolare qualora non sia già stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

La mano d'opera continuerà ad essere occupata sino al limite dell'imponibile, ed il relativo carico verrà diviso fra datore di lavoro cessante e quello subentrante di comune accordo. In caso di disaccordo il riparto verrà stabilito dalle Associazioni dei datori di lavoro contraenti.

Art. 31.

COMPARTECIPAZIONE GRANOTURCO

Sono consigliate le colture in compartecipazione che devono essere stabilite all'inizio dei lavori secondo le consuetudini locali.

La direzione tecnica della compartecipazione spetta al datore di lavoro o a chi per esso, che ha diritto di assumere mano d'opera avventizia addebitandola al compartecipante, quando riscontri a suo carico deficienze lavorative che compromettano la buona riuscita del prodotto.

La compartecipazione, se concessa, dovrà essere così regolata:

1) Il concedente dovrà provvedere a preparare il terreno convenientemente concimato, arato ed anche seminato a seconda del tipo di compartecipazione scelto e più avanti precisato dal presente articolo.

Dove è possibile, il concedente provvederà a fornire l'acqua per l'irrigazione.

Tutti i trasporti da effettuarsi nell'ambito dell'azienda, sono a carico del concedente che vi provvederà con mezzi e conducenti.

Per i trasporti fuori azienda il concedente fornirà i mezzi ed il compartecipante la prestazione d'opera.

Il concedente è pure tenuto a fornire le macchine necessarie e inerenti ai tipi di lavorazione, nonchè le granatrici e gli essiccatoi.

2) A seconda del tipo di compartecipazione scelto, il compartecipante dovrà effettuare i seguenti lavori:

Tipo primo

a) Ricevuto in consegna l'appezzamento dopo l'erpicatura eseguisce una zappatura a mano con eventuali aperture di colatori d'acqua;

b) semina a mano;

c) prima zappatura e diradamento senza l'aiuto della zappa a cavallo;

d) rincalzatura a mano;

e) taglio degli stocchi, raccolta sul campo delle pannocchie, carico e scarico delle stesse;

f) scartocciatura, sgranatura, essiccazione e pulitura;

g) pesatura e divisione del prodotto; trasporto della parte spettante al concedente nel di lui magazzino.

Tipo secondo.

Il terreno viene consegnato dopo la semina.

a) diradamento e zappatura a mano senza l'aiuto della zappa a cavallo;

b) seconda zappatura con zappa a cavallo e ripassatura a mano;

c) rincalzatura con zappa a cavallo e ripassatura a mano;

d) taglio degli stocchi, raccolta sul campo delle pannocchie, carico e scarico delle stesse;

e) scartocciatura, sgranatura, essiccazione e pulitura;

f) pesatura e divisione del prodotto, trasporto della parte spettante al concedente nel di lui magazzino.

Tipo terzo.

Il terreno è dato in consegna a semina avvenuta e piantine nate.

a) diradamento e prima zappatura a cavallo;

b) ripassatura susseguente alla prima rincalzatura a cavallo;

c) eventuale ripassatura susseguente alla seconda rincalzatura a cavallo;

d) taglio degli stocchi, raccolta sul campo delle pannocchie, carico e scarico delle stesse;

e) scartocciatura, sgranatura, essiccazione e pulitura;

f) pesatura e divisione del prodotto, trasporto della parte spettante al concedente nel di lui magazzino.

Ripartizioni del prodotto.

1° tipo: 2½ 3½ (2½ al concedente ed 1 al compartec.)
2° tipo: 3½ 4½ (3½ al concedente ed 1 al compartec.)
3° tipo: 4½ 5½ (4½ al concedente ed 1 al compartec.)

Fatta eccezione per i casi di furto, qualora per condizioni indipendenti dalla volontà delle parti esplicitamente per quanto riguarda i reciproci obblighi di conduzione e di prestazione, la produzione non dovesse raggiungere i minimi di quintali 2 a p. m. per il 1° tipo, di q.li 2,30 per il 2° tipo e di q.li 2,50 per il 3° tipo, il concedente dovrà integrare al compartecipante il 50% della sua quota parte prodotta in meno sino alla concorrenza del minimo previsto.

Concorso spese.

Le spese di assicurazione contro la grandine, quella di sgranatura e di essicazione meccanica verranno ripartite nella stessa misura della divisione del prodotto.

Le spese della semente sono a totale carico del concedente.

Art. 32.

MALATTIA - INFORTUNI - ASSICURAZIONI SOCIALI ASSENZE DAL LAVORO

Tutti i lavoratori, familiari compresi, sono iscritti agli Istituti assistenziali e previdenziali istituiti a norma di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi mutualistici ed assicurativi.

La malattia accertata e l'infortunio sul lavoro per conto dell'azienda, non costituiscono causa di licenziamento.

Il salariato, il bracciante fisso e la donna obbligata infortunati o di cui sia stata comprovata la malattia, hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di quattro mesi, trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione della indennità di anzianità, della tredicesima mensilità, delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Resta inteso che il periodo della conservazione del posto non può andare oltre la data della scadenza del contratto individuale.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il lavoratore ha diritto di usufruire solo della casa ed annessi che gli fossero dati in uso fino alla scadenza del contratto.

In caso di ricovero ospitaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Il datore di lavoro corrisponderà, in caso di malattia dei dipendenti lavoratori, una indennità integrativa pari ad 1/5 del salario globale giornaliero. Tale indennità sarà corrisposta limitatamente ai casi di malattia riconosciuti dall'INAM e di durata continuativa di almeno 7 giorni, con l'avvertenza che in tale caso l'indennità stessa sarà corrisposta dal primo giorno sino al 120°.

Dal trattamento di cui al precedente capoverso sono esclusi i braccianti giornalieri assunti per lavori temporanei di durata inferiore ai 30 giorni.

La suddetta indennità integrativa sarà corrisposta sino a quando rimarrà in vigore l'attuale Legge assistenziale, con la precisazione che in caso di riforma o di modifica, il carico assunto dalle aziende verrà a decadere il giorno stesso in cui entrerà in vigore la nuova norma.

Per le altre assenze giustificate, al lavoratore verrà detratto l'importo della paga globale giornaliera.

Dal suddetto trattamento sono esclusi i lavoratori colpiti da t.b.c. per i quali si applicano le disposizioni previste dalla legge 28 febbraio 1953, n. 86.

L'assenza dal lavoro fino a 4 mesi per i suddetti lavoratori ammalati di t.b.c. viene tenuta valida agli effetti del trattamento di quiescenza.

Art. 33.

PAGAMENTI

I pagamenti della parte in danaro della contingenza e la somministrazione dei generi in natura, per i salariati fissi, verranno fatti in base alle giornate effettuate nel mese.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti fisseranno in via indicativa l'entità degli acconti in denaro da corrispondersi mensilmente.

Il datore di lavoro è tenuto a somministrare tutti i generi contrattuali anche se non prodotti sul fondo.

Al fine di evitare facili deterioramenti, la somministrazione del riso bianco sarà fatta ai lavoratori in uguali quote trimestrali.

Il rilevamento dei prezzi dei generi somministrati al salariato e costituenti parte del salario, verrà effettuato dalle organizzazioni provinciali contraenti sulle medie annuali dei dati ufficiali.

I prezzi dei generi non soggetti a discipline e vincolo annonario verranno determinati dalle stesse organizzazioni sulla media dei prezzi ufficiali di libero mercato, rilevati dalla Camera di Commercio e riferiti a merce all'ingrosso nell'azienda del produttore.

Il saldo dei conti e delle competenze maturate dai lavoratori a fine annata agraria dovrà essere effettuato dal datore di lavoro entro e non oltre il 10 novembre per i lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro e devono abbandonare l'azienda a sensi dell'Art. 3 del presente contratto.

Negli altri casi, il saldo dovrà avvenire non oltre il 30 novembre di ogni anno.

Art. 34.

RAPPORTI FRA LE PARTI

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservazione di tutte le disposizioni previste dal presente contratto collettivo e ad ispirare i suoi rapporti quotidiani col lavoratore al rispetto ad ogni suo diretto collaboratore.

Tutti i lavoratori per il loro servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda e dei rispettivi capi immediati.

Dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

Per la tutela dei diritti e delle ragioni delle parti, valgono le disposizioni contrattuali previste dal presente accordo e patrocinato perifericamente dai rappresentanti locali delle organizzazioni contraenti.

Art. 35.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) Con multa fino al massimo di 2 ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine e agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) Con multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva di maggior gravità, nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentano risarcimento dei danni previsti dal comma *b*) del paragrafo 1) saranno versati all'Ente Comunale di Assistenza.

3) Con il licenziamento immediato senza preavviso ed indennità di anzianità nei seguenti casi:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o un rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, ai macchinari, alle coltivazioni, agli stabili ed al bestiame;

c) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni che comportino lo stato di detenzione;

e) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal paragrafo 2);

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Art. 36.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro 2 giorni dall'avvenuta contestazione con apposita annotazione sul libretto personale in caso di multa o sospensione.

Il licenziamento verrà fatto mediante raccomandata.

Qualora il salariato rifiuti di consegnare il libretto, il rifiuto sarà considerato come mancanza punibile prevista dal paragrafo 1) dell'art. 35 ed in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Art. 37.

RICORSI

Contro le sanzioni disciplinari intimate che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore ha diritto di ricorso alla propria organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto o della notifica.

Passato tale termine, senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento diventato definitivo rende obbligatorio per il salariato colpito l'abbandono del fondo entro 15 giorni, lasciando liberi i locali di abitazione con annessi e connessi di persone e cose interposte, salvo decisione diversa del magistrato.

Art. 38.

CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari ed essere esaminati direttamente tra il prestatore d'opera ed il loro datore di lavoro.

Le controversie dipendenti dall'applicazione del presente Contratto collettivo, saranno rimesse all'esame di apposite commissioni paritetiche: in 1ª istanza a quelle mandamentali; in 2ª alla Commissione paritetica provinciale ed eventualmente ad una terza in sede arbitrale.

Art. 39.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per i salariati fissi, la indennità di contingenza seguirà le norme previste dall'Art. 9 dell'Accordo Interconfederale per la Scala Mobile in agricoltura, stipulato a Roma il 24 aprile 1952.

In ordine all'applicazione della scala mobile dei salari agricoli ed in base all'accordo interconfederale, il valore del punto per i braccianti viene riconfermato in L. 10 per giornata lavorativa di 8 ore da tradursi in tariffa oraria per tutte le categorie regolate dal presente contratto dai 18-65 anni e verrà applicata scalarmente per i ragazzi dai 14-18 anni e per le donne, in base alla norma n. 9 fissata dal contratto nazionale dei braccianti agricoli.

Per i giovani inferiori ai 18 anni l'aumento di contingenza spetta all'atto del compimento dell'età in qualunque data dell'annata agraria.

REGOLAMENTO PER LA TRATTAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

Per l'attuazione del disposto previsto dall'art. 38 del presente contratto collettivo, fra le Organizzazioni contraenti si stabilisce quanto segue:

1. *Commissione di Zona*

1) Tutte le controversie non conciliate direttamente tra i prestatori d'opera e datori di lavoro, dovranno essere deferite per la loro definizione agli Uffici di Zona delle Organizzazioni contraenti.

2) L'Ufficio Zona che ne riceve la notifica deve fare immediata denuncia circostanziata all'Ufficio corrispondente che rappresenta la controparte, concordando con lo stesso l'epoca della discussione non oltre il 15° giorno dalla notifica.

3) L'Ufficio che riceve la denuncia non deve mancare di espletare subito il tentativo diretto di persuazione presso il proprio organizzato, qualora questi risulti inadempiente agli obblighi contrattuali o ad altri impegni assunti.

4) Per la definizione delle controversie in prima istanza, i Capi-Zona delle Organizzazioni debbono adoperarsi in modo da ottenere una rapida conciliazione, evitando nel modo più assoluto il dannoso procrastinarsi di controversie, e ciò nell'interesse e prestigio delle Organizzazioni.

5) Di ogni controversia trattata verrà redatto regolare verbale in duplice originale da trasmettersi agli atti di Ufficio, rilasciandone copia alle parti.

6) Le controversie di particolare importanza o che rivestono questioni di principio, non conciliate in Zona, dovranno essere deferite in seconda istanza alla Commissione Provinciale con regolare verbale riportante:

a) la casuale ben specificata ed i relativi conteggi;

b) le dichiarazioni controfirmate dalle parti;

c) il parere e le osservazioni sulla mancata conciliazione controfirmati dai rispettivi rappresentanti sindacali che hanno esaminata la controversia in prima istanza. Il verbale dovrà essere trasmesso entro tre giorni alla Commissione Provinciale.

2. *Commissione Provinciale*

La Commissione Provinciale è costituita da dirigenti delle Organizzazioni contraenti o da persone da essi delegate, ma che abbiano compiti di responsabilità di carattere provinciale in seno alle Organizzazioni stesse.

A detta Commissione vengono demandate le controversie non conciliate in Zona secondo quanto è sopra previsto al comma 6° del paragrafo 1).

La Commissione Provinciale ha facoltà di deliberare anche in assenza delle parti quando i termini della controversia riflettono l'interpretazione del Contratto Collettivo.

In ogni caso dovrà essere redatto il verbale colle stesse modalità previste per la Commissione di Zona.

La Commissione Provinciale, che ha sede nel Capoluogo di Provincia, ha facoltà di spostarsi in Zona quando l'esame di talune controversie lo richiedesse.

3. *Commissione arbitrale*

Per le controversie individuali non conciliate nè in Zona nè in Sede Provinciale, prima di adire la Magistratura, le parti hanno facoltà di sottoporle ad arbitrato sottoscrivendo una dichiarazione consensuale nella quale vengono chiaramente specificati i termini della controversia stessa.

L'arbitrato sarà emesso da una Commissione risiedente presso l'Ufficio del Lavoro, presieduta da un suo delegato e composta dagli stessi rappresentanti sindacali facenti parte della Commissione Provinciale.

La Commissione arbitrale può decidere anche in assenza delle parti quando ravvisi la possibilità di esprimersi sulla scorta degli elementi in suo possesso.

Le decisioni dovranno essere prese entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento della denuncia, e dovranno essere riportate in apposito verbale firmato in triplice originale dal Presidente, di cui uno rimane agli atti d'Ufficio, uno a ciascuna delle due Organizzazioni sindacali e copia a ciascuna delle parti.

4. *Disposizioni generali*

1) La convocazione delle parti avanti le Commissioni dovrà essere fatta con preavviso scritto di otto giorni. Nell'invito si avrà cura di fissare la data e possibilmente l'ora di discussione, onde evitare inutili e prolungate attese delle parti.

2) La parte che non si presenta alla prima udienza dovrà essere riconvocata con raccomandata.

3) In caso di giustificata impossibilità di una delle parti a presentarsi all'udienza, essa ha il dovere di avvisare tempestivamente la controparte e la propria organizzazione. Quando non vi si provveda, sarà tenuto al pagamento della somma di L. 500 da liquidarsi alla parte danneggiata.

4) Quando l'attore della controversia non si presenta nè giustifica l'assenza dopo la 2ª convocazione, la Commissione ha facoltà di considerare decaduta la controversia.

5) Le Commissioni di 1ª e 2ª istanza in caso di concorde parere hanno facoltà di decidere sulla controversia quando si sia verificata per la seconda volta la assenza ingiustificata del convenuto.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Preparazione mangimi

Le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano di intervenire in quelle aziende nei confronti dei mungitori che dovessero rifiutarsi di adempiere alle consuetudinarie mansioni di miscelatura e trasporto di mangimi, purché siano posti a distanza non superiore agli 80 metri dalla stalla.

Resta inteso che per la preparazione di detti mangimi è esclusa la loro cottura, la macinazione e la triturazione meccanica.

Case coloniche

Il Salariato capo famiglia non ha diritto di rivalersi della indennità per il mancato godimento della casa, nel caso che rinunci al godimento stesso

Fermo restando che le spese della posa del contatore, il suo noleggio ed il costo dell'energia sono a carico dei lavoratori, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori sono concordi di intervenire presso le Società elettriche per ottenere facilitazioni per le case coloniche, indispensabili al vivere civile.

Mungitori avventizi

Si precisa che il bracciante adibito ai lavori di mungitura deve essere retribuito con la paga del mungitore avventizio.

Contratti individuali in deroga

Le Organizzazioni dei datori di lavoro non daranno l'assistenza a coloro che intendono stipulare contratti in deroga, qualora non sussistano le condizioni previste dagli artt. 9 e 27 del vigente contratto collettivo.

Disdette

Per quanto riguarda il problema delle disdette le Organizzazioni dei datori di lavoro riaffermano la loro volontà di attenersi allo spirito degli accordi del 1950.

Per le forme da conduzione associata

Le Organizzazioni contraenti, nell'intendimento di favorire la migliore collaborazione tra capitale e lavoro, esamineranno con favore iniziative tendenti ad instaurare rapporti di natura associativa che mirino ad incrementare la produzione ed a migliorare le condizioni economiche dei lavoratori e delle aziende agricole.

Quote di riparto nella compartecipazione

Le Organizzazioni dei datori di lavoro si impegnano di intervenire in quei casi di riparto delle compartecipazioni in deroga all'art. 31 del contratto collettivo per evitare ripartizioni a danno del compartecipante.

Generi in natura

Così come è avvenuto nel passato, i datori di lavoro si adopereranno anche in avvenire per agevolare l'eventuale collocamento, a prezzi di tabella, dei cereali che non trovassero consumo diretto familiare e per gli allevamenti di bassa corte, consentiti dal presente contratto collettivo di lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 4 APRILE 1952, PER LA MANODOPERA ADDETTA AI LAVORI DI GIARDINAGGIO E DIPENDENTE DA DITTE PRODUTTRICI DI PIANTE DA FIORI E DA FRUTTA IN PROVINCIA DI MILANO

Il giorno 4 aprile 1952,

tra

l'Associazione Produttori Agricoli della Provincia di Milano, rappresentata dal Presidente rag. *Pietro Secondi,* assistito dal dott. *Arnaldo Gualazzi, Nino Asti* ed una Commissione composta dai signori: *Volpi Pierino, Sozzi Ermanno, Guido Bo, Beretta Mario, Sopranzi Francesco, Cattaneo Vittorio, Longhi Gaetano,*

e

la Liberterra rappresentata dai signori per. agr. *Carlo Ceruti* e *Zacchetti Luigi;*

la Federbraccianti rappresentata dai signori *Pettinari Edoardo* e *Villani Gabriele;*

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro da valere per la mano d'opera addetta ai lavori di giardinaggio e dipendente da ditte produttrici di piante da fiori e da frutta in provincia di Milano, per l'annata agraria 1951-1952.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo di lavoro ha inizio con l'11 novembre 1951 e termina col 10 novembre 1952. Si riterrà tacitamente rinnovato per un uguale periodo di tempo se non sarà disdettato da una delle parti contraenti con raccomandata tre mesi prima della sua scadenza.

Esso vale per la mano d'opera addetta ai lavori di giardinaggio e dipendente da Ditte produttrici di piante da fiori e da frutto, come più avanti specificato.

Art. 2.

CLASSIFICA

I lavoratori si dividono nelle seguenti categorie:

a) *lavoratori fissi*: sono tali quelli assunti e vincolati all'azienda con contratto scritto per la durata di un anno;

b) *lavoratori giornalieri*: sono tali quelli assunti giornalmente senza nessun vincolo di durata, anche se per prestazioni di alcuni giorni, o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria, corrisposta al termine della prestazione e comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

L'assunzione della mano d'opera avrà luogo per tramite degli Uffici di Collocamento a termine di legge.

Le richieste dei lavoratori dovranno essere nominative per i lavoratori specializzati e per quelli fissi, numeriche per gli altri.

Per l'assunzione dei ragazzi e delle donne, valgono le norme di legge in materia.

Art. 4.

CONTRATTI INDIVIDUALI E PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi, sono sostituite di diritto da quelle contenute nel presente contratto, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori d'opera.

Per la categoria dei fissi, le parti stipuleranno regolare contratto individuale in triplice copia, contratto che non sarà valido se non approvato e vidimato dalle Organizzazioni contraenti.

Il datore di lavoro, all'atto della stipulazione del contratto individuale dovrà presentare il nulla-osta dello Ufficio di collocamento.

Il contratto individuale per la categoria dei fissi, si intende tacitamente rinnovato per la futura annata agraria se non viene disdettato da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza per il capo giardiniere ed un mese per le altre categorie.

La disdetta può avvenire apponendo la propria firma sul modulo annesso al libretto sindacale di lavoro o con raccomandata.

Il datore di lavoro dovrà notificare all'Ufficio di collocamento l'avvenuto licenziamento del personale disdettato.

Il licenziamento o le dimissioni dei lavoratori giornalieri, sono subordinate ad un preavviso di sei giorni, salvo il caso del licenziamento in tronco per colpa del lavoratore.

Detto preavviso non è richiesto quando l'assunzione è fatta per un periodo lavorativo di tempo preventivamente stabilito.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dei lavoratori fissi, è subordinata ad un periodo di prova di 60 giorni per il capo giardiniere o capo coltivazione; giorni 30 per il giardiniere coltivatore, vivaista; giorni 15 per l'aiuto giardiniere e l'ausiliario di azienda, durante i quali le parti conservano il diritto reciproco di rescindere il contratto senza alcun preavviso.

Superato il periodo di prova, senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione, il lavoratore si intende confermato in servizio con la retribuzione della sua categoria.

Il lavoratore che entro il periodo di prova non viene confermato o non intende restare in servizio, avrà diritto al compenso per i giorni di lavoro effettivamente prestati.

Quando l'azienda ne ha la possibilità, prima di assumere altro personale specializzato dovrà considerare l'opportunità di passare fisso quello giornaliero già in servizio da un anno nell'azienda stessa.

Art. 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO E DI PAGA

Ogni lavoratore deve essere munito del libretto sindacale di lavoro e di paga all'uopo predisposto dalle Organizzazioni contraenti.

E' fatto obbligo al datore di lavoro di registrare su detto libretto la categoria e la classifica del lavoratore, le varie prestazioni ed i pagamenti effettuati con la relativa causale.

E' fatto obbligo al lavoratore di presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga, ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni da apporsi in sua presenza e che saranno le sole a fare fede ad ogni effetto.

Art. 7.

QUALIFICA DEI LAVORATORI

Indipendentemente dalla loro categoria di fissi o giornalieri, i lavoratori vengono così qualificati:

Capo giardiniere o capo coltivatore: è quel lavoratore specializzato che oltre a disimpegnare con particolare perizia tutti i lavori inerenti alle colture di piena aria e di serra relative ai fiori, alle piante ornamentali, sementi e vivai, nonchè la loro difesa, sappia tecnicamente eseguire, organizzare e distribuire il lavoro nell'azienda in riferimento anche al personale dipendente. Particolarmente dovrà:

a) conoscere e trascrivere la nomenclatura delle piante coltivate nell'azienda a cui è adibito;

b) tracciare e sistemare, con l'ausilio di disegni e planimetrie, parchi, giardini e piante;

c) conoscere gli imballaggi razionali per il trasporto di piante e fiori e curarne l'esecuzione;

d) curare la consegna delle piante e dei fiori agli acquirenti e l'annotazione di eventuali ordinazioni;

e) avere alle sue dipendenze almeno un giardiniere coltivatore ed altro personale.

Giardiniere coltivatore o vivaista: è quel lavoratore specializzato che alle dipendenze del conduttore o del capo giardininiere, esegue, disimpegna ed ha responsabilità:

a) di tutti i lavori inerenti al giardinaggio, alle coltivazione dei fiori, nonchè di sementi, vivai e piantinai, la costruzione e manutenzione dei giardini in genere;

b) dell'esecuzione di colture floreali di speciale importanza in cui sia particolarmente specializzato;

c) della perfetta conduzione di serre calde;

d) della preparazione di imballaggi razionali, del trasporto di piante e di fiori;

e) della difesa delle piante;

f) deve conoscere la nomenclatura per lo meno della varietà di quelle piante alla cui coltivazione egli è adibito.

Potrà essere coadiuvato nel disbrigo delle proprie incombenze da un aiuto giardiniere e da altri lavoratori dell'azienda.

Dovrà eventualmente e temporaneamente sostituire in alcune funzioni il capo giardiniere o capo coltivatore.

Aiuto giardiniere. E' quel lavoratore che coadiuva il giardiniere coltivatore o vivaista, conosce ed esegue le operazioni più comuni di giardinaggio, come trapianto, invasatura, riproduzione agamica, preparazione e distribuzione di insetticidi, anticrittogamici, ecc.

Ausiliario di azienda. E' quel lavoratore che senza una particolare competenza in materia di coltivazione floreale e frutticola, e senza le specifiche attribuzioni proprie delle categorie sopraelencate, le coadiuva e viene adibito ai lavori complementari ed ausiliari di azienda, compresa la manutenzione e pulizia dei locali, dei materiali, dei macchinari ed attrezzi, nonchè il trasporto anche con automezzi di materiale vario e prodotti, entro e fuori azienda, ecc.

Lavoratori comuni: sono tutti i lavoratori d'ambo i sessi, assunti per l'esecuzione dei lavori ordinari che ricorrono indifferentemente tanto nelle aziende floricole e vivaistiche, come in tutte le altre aziende agricole, quali cioè i lavori di preparazione del terreno, aratura, vangatura, scerbatura, concimazione, ecc.

Art. 8.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Se per esigenze dell'azienda o per altre cause non imputabili al lavoratore, durante il corso dell'annata agraria gli venissero affidate le mansioni di qualifica inferiore, egli conserverà i diritti della categoria alla quale appartiene. Se viceversa gli venissero affidate mansioni di qualifica superiore, godrà dalla data del cambiamento delle mansioni e fino alla cessazione, del

trattamento economico proprio della nuova categoria, fatta eccezione per le supplenze di ferie, brevi malattie e permessi.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le 8 ore globali giornaliere e le 48 settimanali.

L'orario s'intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

Il periodo intermedio di riposo verrà fissato dal datore di lavoro tenendo calcolo delle esigenze dell'azienda in armonia con quelle dei lavoratori per il consumo del pasto di mezzo giorno.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE - GIORNI FESTIVI

Fermi restando gli articoli 1, 5, 7 e 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, a tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche, le feste di precetto, le feste riconosciute dallo Stato, oltre la festa del Patrono del luogo e della Diocesi ove si svolge il lavoro e più precisamente:

8 dicembre Immacolata Concezione
25 dicembre - SS. Natale
26 dicembre S. Stefano
1 gennaio Capodanno
6 gennaio Epifania
19 marzo S. Giuseppe
Lunedì di Pasqua
Ascensione di Nostro Signore
Corpus Domini
29 giugno SS. Pietro e Paolo
15 agosto Assunzione di M. Vergine
1 novembre Tutti i Santi
Festa del Patrono del luogo e della Diocesi.

Quando la festa del Patrono del luogo e della Diocesi, cadono in domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considererà festivo il primo giorno feriale susseguente.

Disposizioni per le feste nazionali

Sono considerate feste nazionali:

25 aprile Anniversario della Liberazione
1 maggio Festa del lavoro
2 giugno Proclamazione della Repubblica
4 novembre - Commemorazione della Vittoria.

Nella ricorrenza delle suddette feste, anche se cadono in domenica, ai lavoratori verrà usato il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposta la giornata normale di paga compreso ogni accessorio. Questa norma non si applica alle categorie per le quali è già prevista l'indennità sostitutiva nel trattamento di quiescenza;

b) se lavorano è dovuta una doppia retribuzione nella misura suddetta con la maggiorazione prevista per lavoro festivo.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende quello eseguito oltre l'orario normale.

Il lavoro straordinario non potrà eccedere le due ore giornaliere e verrà eseguito nei soli casi di inderogabili necessità per cui la mancata esecuzione pregiudichi il raccolto del prodotto o danneggi la produzione stessa.

Per lavoro notturno s'intende quello eseguito un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba.

Per lavoro festivo s'intende quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi contemplati nel presente contratto.

La paga base e la contingenza per detti lavori, verrà maggiorata delle seguenti percentuali:

straordinario 16%; festivo 25%; notturno 30%.

Quando il lavoro notturno si svolge in regolari turni, si farà luogo alla maggiorazione del 15%.

Sono esclusi dal lavoro notturno i ragazzi di ambo i sessi inferiori ai 15 anni e le donne.

Art. 12.

INTERRUZIONI E RICUPERI

Delle soste dovute a causa di forza maggiore non sarà tenuto conto se non superino la mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Quando ai lavoratori fissi, per causa di forza maggiore non fosse possibile eseguire durante la giornata l'orario normale, il datore di lavoro potrà ricuperare nella settimana il tempo perduto, senza dare luogo a rimunerazione alcuna, sempre che non si superino, per detti lavori, le 2 ore giornaliere e 12 settimanali.

Art. 13.

DIARIE

Al personale comandato fuori azienda, verranno rimborsate dietro regolari giustificazioni, le spese incontrate per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 14.

RETRIBUZIONI

Le tariffe normali mensili ed orarie, da corrispondersi ai lavoratori sono le seguenti:

	Cat. dei fissi	Cat. dei giorn.
Capo giardiniere o capo coltivatore	L. 15.000 mensili	L. 75 orarie
Giardiniere coltivatore o vivaista	L. 12.000 mensili	L. 60 orarie
Aiuto giardiniere	L. 10.000 mensili	L. 50 orarie
Ausiliario dell'az.da	L. 10.000 mensili	L. 50 orarie

Lavoratori comuni

Uomini dai 18 ai 65 anni	L.	39 —	orarie
» » 17 ai 18 anni	»	31,20	»
» » 16 ai 17 anni	»	29,25	»
» » 15 ai 16 anni	»	23,40	»
» » 14 ai 15 anni	»	19,50	»
» oltre i 65 anni	»	31,20	»
Donne dai 17 ai 55 anni	L.	27,30	orarie
» » 16 ai 17 anni	»	24,18	»
» » 15 ai 16 anni	»	21,45	»
» » 14 ai 15 anni	»	19,50	»

Gli eventuali accordi aziendali pattuiti fra le parti rimangono in vigore e vengono assorbiti fino alla concorrenza delle suddette retribuzioni, intendendosi che le eccedenze verranno mantenute a favore del lavoratore.

Le nuove tariffe previste per la categoria dei giornalieri avranno vigore dal 1° marzo 1952.

Art. 15.

COTTIMO

Quando il lavoratore sia retribuito a cottimo, le relative tariffe dovranno essere determinate in modo che al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 15% oltre la tariffa normale.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare acconti settimanali in base alla tariffe normali per le ore effettuate, registrare nel libretto il lavoro compiuto, le anticipazioni e far controfirmare dai cottimisti, le relative registrazioni.

Art. 16.

PAGAMENTO MERCEDI

Il pagamento delle retribuzioni ai lavoratori, dovrà essere effettuato ad ogni fine mese per la categoria dei fissi e settimanalmente nella giornata di sabato per i giornalieri.

Art. 17.

FERIE

Ai lavoratori fissi, per ogni anno di servizio prestato spetta a decorrere dal giorno dell'assunzione, un periodo di ferie retribuite così stabilito:

giorni 15 al capo giardiniere o capo coltivatore;
giorni 12 al giardiniere coltivatore;
giorni 10 alle altre categorie.

Dette ferie, che sono frazionabili in dodicesimi in caso di licenziamento durante l'anno, verranno divise in due periodi uguali da assegnare al lavoratore compatibilmente con le esigenze aziendali, rispettivamente nel primo e nel secondo semestre d'impiego.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto, è dovuta al lavoratore un'indennità pari a giorni 5 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga base e contingenza) da prendere a base per la determinazione dell'indennità, è quella ultima a cui il lavoratore ha diritto alla data della cessazione del rapporto, salvo per il servizio prestato prima dell'11 novembre 1942 per il quale nella retribuzione non va compresa l'indennità di contingenza.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione dell'indennità deve computarsi per dodicesimi anche per eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C. C.

L'anzianità convenzionale per il periodo precedentemente prestato non può andare oltre l'11 novembre 1922 e va liquidata nel modo seguente:

dall'11 novembre 1922 al 10 novembre 1945:
giorni 8 all'anno per il capo giardiniere;
giorni 6 all'anno per il giardiniere;
giorni 4 all'anno per le altre categorie;

dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1947:
giorni 12 all'anno per il capo giardiniere;
giorni 8 all'anno per il giardiniere;
giorni 4 all'anno per le altre categorie;

dall'11 novembre 1947 in poi:
giorni 12 all'anno per il capo giardiniere;
giorni 8 all'anno per il giardiniere;
giorni 4 all'anno per le altre categorie.

In caso di dimissioni date dal lavoratore, nei termini contrattuali previsti dall'art. 4 del presente contratto, l'indennità verrà corrisposta per tutti gli anni di effettivo servizio prestato in azienda.

Indipendentemente dalla cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata al lavoratore che compie i 65 anni di età, il quale non perde però il diritto all'indennità degli anni successivi qualora presti la sua opera presso l'azienda. Agli effetti dell'indennità di anzianità, il servizio di leva o di richiamo alle armi, conta come servizio effettivamente prestato. Per il servizio di leva, il trattamento è applicato a partire dalla classe 1924.

I lavoratori giornalieri, che per aver prestato la loro opera, continuamente nella stessa azienda avevano diritto all'indennità di anzianità, verranno liquidati sino alla data in cui tale indennità è stata corrisposta dall'azienda col trattamento di quiescenza (in aggiunta alla paga).

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Al lavoratore fisso verrà corrisposta la 13ª mensilità pari all'importo di 200 ore di paga globale (danaro e contingenza) da calcolarsi sulla media annuale da pagarsi alla scadenza del contratto individuale.

La 13ª mensilità è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Artt. 20.

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

Ai lavoratori giornalieri di ambo i sessi che non possono godere di questi istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a carattere stabile e continuativo, dovrà essere corrisposta l'indennità sostitutiva del 16% da valutare sulla paga globale giornaliera a titolo di ferie, feste nazionali, 13ª mensilità, indennità di anzianità e da liquidarsi in occasione dei vari pagamenti.

Il trattamento di quiescenza va corrisposto in aumento della paga giornaliera per i soli periodi di prestazione, ma resta estraneo alla sua formazione e non ha riflessi sugli elementi che possono modificarne il contenuto quali: straordinari, compensi speciali, anzianità, ecc.

Art. 21.

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio verrà concesso al lavoratore fisso un permesso di una settimana, durante il quale ad ogni effetto, il lavoratore sarà considerato in attività di servizio con la normale retribuzione comprensiva della contingenza.

Qualora il lavoratore non godesse di tale permesso, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di sei giornate (48 ore) di paga globale, fermo restando il pagamento di una sola contingenza.

Tale permesso è indipendentemente dalle ferie, fissate dall'art. 17.

In caso di morte di genitori, moglie, figli o fratelli verranno concessi alla suddetta categoria, due giorni di permesso senza far luogo a trattenuta sul salario.

Art. 22.

CHIAMATE E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata per obblighi di leva ed il richiamo alle armi del lavoratore fisso, non risolvono il rapporto di lavoro ed il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto sino al rientro del chiamato o del richiamato. Entro 30 giorni dal rientro il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro e riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto alla data del rientro.

Art. 23.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione di azienda, non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad esso addetto, conserva i diritti anche per quanto concerne crediti di lavoro nei confronti del nuovo titolare qualora non sia già stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

Art. 24.

ABITAZIONE

Nell'eventualità che al lavoratore fossero dati in godimento locali di abitazione, la pattuizione dovrà essere stabilita nel contratto individuale, con l'intesa che la abitazione è concessa in dipendenza del rapporto di lavoro e che con la sua cessazione viene pure a cadere automaticamente il diritto a tale godimento.

In tal caso il lavoratore dovrà disporre perchè i locali siano messi a disposizione dell'azienda nei termini fissati dal datore di lavoro.

Il compenso per il godimento dei locali dovrà contenersi nelle proporzioni fissate dalla legge per le abitazioni bloccate.

Art. 25.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Fintanto che le Confederazioni dell'agricoltura non avranno stabilito un diverso indice di caro vita, nonchè il criterio di applicazione nella scala mobile dei salari e tariffe agricole, alle categorie regolate dal presente, contratto, verrà applicata l'indennità di contingenza coi criteri adottati nel settore industriale con le seguenti modifiche:

a) applicare una variazione di L. 10,60 per ogni punto di variazione in aumento o in diminuzione concordato nel settore industriale, riducibile proporzionalmente per le categorie inferiori ai 19 anni e alle donne;

b) applicare anche ai lavoratori ultra sessantacinquenni, l'indennità di contingenza ridotta proporzionalmente alla paga percepita;

c) corrispondere il carico di famiglia in ragione di L. 11 procapite a carico e per ogni giornata lavorativa. Il carico di famiglia risultante rimarrà in atto sino all'aggiornamento degli assegni familiari e sarà assorbito in parte o tutto, in relazione alla misura dell'aggiornamento stesso.

Art. 26.

MALATTIA, INFORTUNI, ASSICURAZIONI SOCIALI

Tutti i lavoratori, familiari compresi, sono iscritti agli Istituti assistenziali e previdenziali istituiti a termine di Legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi mutualistici ed assicurativi.

In caso di infortunio sul lavoro per conto dell'azienda, l'infortunato percepirà la paga normale senza la contingenza per il periodo della carenza.

Tale trattamento avrà effetto fintanto che rimarrà in vigore l'attuale Legge infortunistica.

Il lavoratore fisso infortunatosi per conto dell'azienda o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 4 mesi, trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto.

Resta inteso che il periodo della conservazione del posto, non può andare oltre la data della scadenza del contratto individuale.

Art. 27.

RAPPORTO FRA LE PARTI

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservanza di tutte le disposizioni previste dal presente contratto collettivo ed ispirare i suoi rapporti quotidiani col lavoratore al rispetto dovuto ad ogni suo collaboratore.

Tutti i lavoratori per il loro servizio dipendono dal conduttore e da chi lo rappresenta nell'azienda e dai rispettivi capi immediati.

Dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

Per la tutela dei diritti e delle ragioni delle parti, valgono le disposizioni contrattuali previste dal presente accordo e patrocinate dai rappresentanti locali delle Organizzazioni contraenti.

Art. 28.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi ed ai macchinari;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dal comma *b*) del 1) paragrafo, saranno versati all'Ente Comunale di Assistenza;

3) con il licenziamento immediato senza preavviso e indennità di anzianità nei seguenti casi:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o un rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi al bestiame, agli attrezzi, ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;

c) assenze ingiustificate per 3 giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni che comportino la detenzione;

e) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal 2) paragrafo;

f) in tutti quei casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 29.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dall'avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto personale in caso di multa o sospensioni.

Il licenziamento del lavoratore fisso verrà fatto mediante lettera raccomandata.

Qualora il lavoratore rifiuti di consegnare il libretto, il rifiuto sarà considerato come mancanza punibile prevista dal 1) paragrafo dell'art. 28, ed in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Art. 30.

RICORSI

Contro le sanzioni intimate che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria Organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto sindacale di lavoro o dalla notifica.

Passato tale termine, senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Art. 31.

CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari ed essere esaminati direttamente dai prestatori d'opera ed i loro datori di lavoro.

Le controversie dipendenti dall'applicazione del presente contratto collettivo saranno rimesse all'esame di apposite commissioni paritetiche arbitrali; in prima istanza a quelle mandamentali, ed in seconda alla commissione paritetica provinciale.

Per le modalità di discussione si farà riferimento all'apposito regolamento concordato fra le Organizzazioni contraenti e che costituisce parte integrante del presente contratto collettivo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 26 GIUGNO 1958, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ORTOFRUTTICOLE DI MILANO E PROVINCIA

Addì 26 giugno 1958, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di Milano, alla presenza dell'avv. *Giovanni Risoldi,* Direttore dell'Ufficio stesso, assistito dal dott. *Gerolamo Omodeo-Zorini;*

tra

il Gruppo Provinciale Ortofrutticoltori di Milano, rappresentato dai signori: *Luigi Bossi,* geom. *Tito Tragella,* cav. *Enrico Tosi, Guglielmo Limonta, Giuseppe Limonta, Giuseppe Galbiati* e *Celestino Sala;* il Sindacato Provinciale Ortofrutticoltori, aderente alla Federazione Provinciale Milanese Coltivatori Diretti, rappresentato dal suo Presidente sig. *Riccardo Mauro* e dal sig. *Giuliano Casati,* assistito dal sig. *Domenico Spano*

e

la Federbraccianti Provinciale di Milano, rappresentata dal suo Segretario Provinciale sig. *Edoardo Pettinari,* e dai signori *Ido Cavazzan, Luigi Borsotti* e *Pina Zanaboni;*

la Liberterra Provinciale di Milano, rappresentata dal suo Segretario Provinciale sig. *Carlo Alessandria,* assistito dal sig. *Luigi Zacchetti;*

si è provveduto a stipulare il seguente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro da valere per i dipendenti da aziende ortofrutticole, di Milano e Provincia.

Art. 1.

ASSUNZIONE E DURATA DEL LAVORO

L'assunzione della manodopera avverrà tramite i competenti Uffici di Collocamento in base alle vigenti disposizioni di Legge.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro si impegnerà ad assicurare al lavoratore un periodo di lavoro non inferiore a 160 giorni, compreso il periodo di prova della durata di sei giorni.

Per l'assunzione dei ragazzi e delle donne, valgono le norme di Legge in materia.

Art. 2.

CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO E PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

I contratti individuali di lavoro, in deroga al presente, avranno valore se sono favorevoli al lavoratore e non contrastino con le disposizioni di cui allo stesso.

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore, sono subordinati ad un preavviso di sei giorni, salvo il caso di licenziamento in tronco per colpa del lavoratore.

Art. 3.

CLASSIFICA DELLA MANO D'OPERA

La mano d'opera addetta alle aziende di ortofrutticoltura resta classificata nelle seguenti due categorie:

— lavoratori locali;

— lavoratori forestieri.

Sono lavoratori locali tutti quelli che non pernottano abitualmente nei dormitori predisposti dal datore di lavoro; sono lavoratori forestieri, coloro che usufruiscono dell'alloggio da parte del datore di lavoro, a prescindere dal loro luogo di provenienza.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

Per quanto concerne l'orario di lavoro si fa riferimento a quanto stabilito dalle norme di Legge in merito.

Il periodo intermedio di riposo non dovrà, normalmente, superare le due ore.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

Le brevi sospensioni e gli spostamenti dei lavoratori, ordinati dal datore di lavoro, sono considerati utili, a tutti gli effetti, ai fini dell'orario di lavoro.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO, DIURNO E FESTIVO

Il lavoro straordinario diurno è quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro; esso non potrà eccedere le due ore giornaliere.

La tariffa del lavoro straordinario diurno è quella del lavoro ordinario, comprensiva dell'indennità di quiescenza, la quale corrisponde a una maggiorazione della paga e della contingenza pari al 21%.

Per lavoro festivo si intende quello eseguito nelle domeniche; esso verrà retribuito con la maggiorazione del 25% sulla paga base e sulla contingenza.

Art. 6.

FESTIVITÀ NAZIONALI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Premesso che per le prestazioni di lavoro nelle festività nazionali e nelle festività infrasettimanali vale la tariffa del lavoro normale in quanto è comprensiva dell'aliquota retributiva corrispondente, a termine di Legge, di cui all'art. 7 del presente Contratto, si provvede, qui di seguito all'elencazione delle stesse:

a) Festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre;

b) Festività infrasettimanali: Capodanno, Epifania, San Giuseppe, Giorno dell'Angelo, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano.

Alle festività infrasettimanali suddette, va aggiunta quella della Diocesi ove si svolge il lavoro.

Art. 7.

RETRIBUZIONE

Fanno parte della retribuzione del personale addetto alle aziende di ortofrutticoltura, le seguenti voci:

— paga base;
— contingenza.

Per ogni ora effettiva di prestazione verrà, inoltre, corrisposta una indennità aggiuntiva di quiescenza a titolo di pagamento delle competenze dovute per:

— gratifica natalizia;
— ferie;
— festività nazionali e infrasettimanali, di cui al precedente art. 6, che vengono, pertanto, calcolate sull'indennità anzidetta;
— indennità di anzianità;
— indennità di caropane.

Art. 8.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Per quanto concerne la corresponsione della retribuzione, il datore di lavoro, vi provvederà a mezzo di prospetto di paga e di busta paga.

Art. 9.

TABELLA SALARIALE - ATTRIBUZIONE DELLE TARIFFE

La tabella salariale, ripartita nelle varie voci che la formano, è quella allegata al presente Contratto.

Le tariffe contemplate dall'allegata tabella salariale vengono corrisposte al lavoratore di resa normale e di normale capacità lavorativa, in rapporto alla sua età.

Eventuali riduzioni di paga, per constatata ridotta capacità lavorativa dovranno essere proporzionali alla minore resa del lavoratore e non saranno valide se non verranno ratificate dall'Associazione Sindacale di appartenenza del datore di lavoro unitamente all'Organizzazione Sindacale di appartenenza del lavoratore.

Dichiarazione a verbale

Le quote relative ai contributi assicurativi sono a carico dei datori di lavoro, ivi compresa, pertanto, la parte spettante ai lavoratori.

Art. 10.

VARIAZIONI INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Nel caso si debba dare luogo a variazioni proporzionali dell'indennità di contingenza sia in aumento che in diminuzione, le parti stipulanti provvederanno all'aggiornamento delle tabelle dandone comunicazione ai propri associati.

Art. 11.

DIARIE

Il lavoratore che presti servizio fuori azienda, oltre alla rifusione delle spese sostenute, compreso l'alloggio, in caso di pernottamento, avrà il diritto a L. 800. — qualora consumi due pasti fuori e, a L. 400 — qualora ne consumi uno solo.

Art. 12.

RIMBORSO SPESE DI TRASPORTO PER I LAVORATORI FORESTIERI

Le spese di trasporto relative all'ingaggio di mano d'opera forestiera sono a carico del datore di lavoro che ha provveduto all'ingaggio stesso. Ciò solo, quando il lavoratore o i lavoratori interessati, abbiano data una garanzia minima di giornate di lavoro, in azienda, pari a 75.

Art. 13.

VITTO E ALLOGGIO

L'alloggio, la luce, il combustibile e la verdura occorrente per la confezione della minestra, forniti dal datore di lavoro, non costituiscono per quest'ultimo diritto a rimborso.

Art. 14.

INDUMENTI DI LAVORO

I datori di lavoro forniranno alle lavoratrici, in caso di cattivo tempo, un impermeabile che resterà di proprietà del datore di lavoro.

Art. 15.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore, potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore quando:

a) senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) per negligenza, arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi ed ai macchinari;

c) si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di maggiore gravità per le mancanze di cui al paragrafo 1). L'importo delle multe o delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dal comma b) del paragrafo di cui sopra, saranno versati all'Ente Comunale di Assistenza locale;

3) con il licenziamento immediato senza preavviso e indennità in caso di:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o un rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi al bestiame, agli attrezzi, ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;

c) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni che comportino lo stato di detenzione;

e) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal 2) paragrafo;

f) mancanze di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 16.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari, di qualunque natura essi siano vanno sempre notificati per iscritto al lavoratore, entro due giorni, almeno, dalla loro comunicazione verbale.

Art. 17.

RICORSI

Contro le sanzioni intimate dal datore di lavoro, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore ha diritto di ricorrere alla propria Organizzazione Sindacale entro 15 giorni dalla loro notifica. Trascorso tale termine, senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Art. 18.

CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere individuale dovranno essere esaminati direttamente tra il prestatore d'opera e il suo datore di lavoro.

Le controversie dipendenti dall'applicazione del presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro, saranno rimesse all'esame di apposita Commissione paritetica arbitrale presieduta dal Direttore dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della M.O. di Milano o da un suo rappresentante.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto, entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 1958 e scadrà il 31 dicembre 1959. Esso si intenderà automaticamente rinnovato, dopo la sua scadenza, di anno in anno, qualora una delle parti contraenti non lo abbia disdettato con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno almeno un mese prima della scadenza.

In caso di disdetta, esso rimarrà, comunque, in vigore fino a quando non sarà sostituito da altro Contratto di lavoro regolante la materia.

ALLEGATO

Nuove tariffe orarie per le maestranze dipendenti dalle Aziende ortofrutticole in vigore del 1° agosto 1958 (a seguito variazione indennità di contingenza)

CATEGORIE ED ETÀ	LAVORATORI LOCALI				LAVORATORI FORESTIERI			
	Paga base oraria	Indennità contingenza oraria	Indennità quiescenza 21 %	Totale globale oraria	Paga base oraria	Indennità contingenza oraria	Indennità quiescenza 21 %	Totale globale oraria
UOMINI								
dai 18 ai 65 anni	44 —	111,50	32,50	188 —	44 —	103 —	31 —	178 —
dai 16 ai 18 anni (85 %)	37,40	95 —	27,60	160 —	37,10	87,40	26,20	151 —
dai 14 ai 16 anni (75 %)	33 —	83,75	24,25	141 —	33 —	77,30	23,20	133,50
oltre i 65 anni (80 %)	35 —	89 —	26 —	150 —	35 —	82,20	24,80	142 —
DONNE								
dai 18 ai 60 anni	31,50	76,50	22,50	130,50	31,50	69 —	21 —	121,50
dai 16 ai 18 anni (85 %)	26,80	65 —	19,20	111 —	26,80	58,40	17,80	103 —
dai 14 ai 16 anni (75 %)	23,60	57,40	17 —	98 —	23,60	51,90	15,50	91 —
oltre i 60 anni (80 %)	25,20	61,40	18,40	105 —	25,20	55 —	16,80	97 —

N.B.: Le suddette tariffe sono al netto delle trattenute di Legge per i contributi previdenziali, i quali, in base a quanto concordato nel Contratto di lavoro di categoria, sono a totale carico dei datori di lavoro. Per il lavoro festivo si applica la maggiorazione prevista del 25 % sulla paga base e contingenza.

Visti il contratto, le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 16 GIUGNO 1955 PER I SALARIATI FISSI, BRACCIANTI AGRICOLI, GIARDINIERI, VIVAISTI, GUARDIACACCIA E AUSILIARI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI COMO

L'anno 1955 addì 16 giugno in Como, nella Sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Como;

fra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI e la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DELLA TERRA (FEDERTERRA), rappresentate rispettivamente dai signori:

— *Gualazzi* dott. *Arnaldo,* Delegato Confederale dell'Unione Provinciale Agricoltori;

— *Briani Luigi* per gli Ortofrutticoltori;

— *Castiglioni Italo* per i conduttori in economia;

assistiti dal sig. *Caleffi* dott. *Giuseppe,* Direttore dell'Unione Provinciale degli Agricoltori, in rappresentanza dei datori di lavoro e:

— *Travella Antonio,* Segretario della Federterra di Como;

— *Zappoli Vincenzo,* Segretario della Federterra di Lecco, in rappresentanza dei lavoratori;

si è stipulato il presente Patto normativo di lavoro per le categorie dei salariati fissi, braccianti agricoli, giardinieri, vivaisti, guardiacaccia e ausiliari dell'agricoltura.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricolo, salariati fissi ed i braccianti.

Art. 2.

DEFINIZIONI DI SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato col contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi: la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta mensilmente.

A seconda delle particolari mansioni svolte i salariati fissi si suddividono in:

Mungitori, Bergamini, Cavallanti, Fatutto, Ausiliari dell'Agricoltura, Guardiacaccia, Giardinieri.

Art. 3.

ASSUNZIONE

L'assunzione deve aver luogo tramite gli Uffici di Collocamento. Pertanto le richieste dovranno essere di regola numeriche salvo che per i mungitori, i bergamini, i cavallanti, i guardiacaccia, per i quali potranno essere nominative.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro e il salariato fisso, all'atto dell'assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui alla norma n. 7. In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel contratto collettivo provinciale.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

Il contratto individuale ha inizio con l'11 novembre ed ha la durata stabilita dalla legge. Alla scadenza il contratto si intende tacitamente prorogato per un anno agrario, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima del 10 di novembre, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro, controfirmata dalle parti.

Art. 6.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui e stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica superiore quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Mungitore: provvede alla mungitura ed al governo delle vacche, allo scarico dal fienile, dal silos e dal carro, del foraggio destinato al bestiame; alla pulitura delle stalle, alla preparazione e somministrazione del mangime ed alla abbeverata del bestiame; al riordino dello stallatico in concimaia; alla sorveglianza notturna della stalla secondo il turno ove questo venga effettuato, alla pulizia generale della stalla e degli attrezzi, al trasporto del latte al caseificio e ad aiutare il conducente del carro nel carico del latte, al pascolo del bestiame nel periodo compreso fra le due mungiture.

Al mungitore non potrà normalmente essere assegnato un numero di capi adulti superiori a sedici. Qualora dovessero venire assegnati capi in più gli dovranno essere corrisposti tanti sedicesimi di paga al giorno per ogni capo adulto in più.

Agli effetti del numero dei capi sono da considerarsi equivalenti ad un adulto, un toro funzionante; tre capi fino alla monta; due fino al parto. I vitelli lattanti non sono da considerarsi nel numero dei capi di cui sopra. Nel caso in cui la mungitura venga fatta meccanicamente il numero dei capi verrà elevato a 20.

Bergamino: è un salariato fisso al quale sono assegnati, con le mansioni del mungitore, meno di 16 capi adulti e più due nelle stesse condizioni di cui si è detto sopra.

Non essendo integralmente occupato delle cure del bestiame può essere adibito, in orari normali, ad altri lavori.

Cavallante: ha cura dei cavalli nella stalla e provvede con questi ai lavori di campagna e cioè: alla lavozione e preparazione del terreno, alla raccolta dei prodotti con le macchine, all'assestamento dei foraggi e dei lettini negli appositi rustici, al carreggio dei prodotti e dei concimi, al loro carico e scarico; al governo e all'assistenza al pascolo; all'apprestamento dei lettimi e dei mangimi, all'allestimento, alla pulizia dei carri e dei finimenti, e degli attrezzi, al riordino del letame in concimaia e ad ogni altro lavoro in campagna. Ha in consegna due cavalli.

Fatutto: salariato che può venire adibito a qualunque lavoro di campagna e di stalla. Nella stalla può avere qualunque mansione di secondaria importanza, in temporanea sostituzione di un lavoratore assente. Può avere in consegna, con le stesse mansioni del bergamino, fino a due capi adulti non equini, in orario di lavoro.

Ausiliari dell'agricoltura: fabbri, falegnami, muratori, meccanici trattoristi i quali, oltre alle loro mansioni specifiche, possono essere adibiti ai lavori di campagna con invariata retribuzione.

Guardiacaccia: alle dipendenze delle riserve svolgono tutte le mansioni ad esse inerenti, previste per la categoria.

Giardinieri di ville private: sono lavoratori agricoli che si disimpegnano preminentemente, con particolare perizia, i lavori di coltura del giardino, del parco, della serra e che possono essere adibiti anche ad altri lavori indicati dalla proprietà.

Giardinieri dipendenti da aziende produttrici di fiori e piante: sono lavoratori specializzati che sanno bene eseguire tutti i lavori manuali inerenti alla coltivazione dei fiori e dei vivai (alle dipendenze di dette aziende vi sono anche i giardinieri e gli aiuto-giardinieri detti semifissi, ai quali sono garantite 200 giornate di lavoro all'anno). I capi giardinieri di ville private e di aziende produttrici di piante e fiori debbono avere, oltre alla capacità tecnica, attitudine per dirigere il personale direttamente dipendente.

Braccianti permanenti, abituali, occasionali, eccezionali: sono denominati a seconda della durata del periodo in cui sono impiegati i lavoratori agricoli addetti ai lavori di dissodamento, vangatura, concimazione, governo animali e a tutti gli altri lavori, compresi quelli di stalla, disposti dalla proprietà della azienda agricola o dai loro rappresentanti.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le organizzazioni contraenti debbono concordare il libretto sindacale di lavoro sul quale, a cura del datore di lavoro ed alla presenza del lavoratore, dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore. Nel libretto dovranno altresì essere effettuate tutte le registrazioni inerenti al rapporto di lavoro.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dal salariato presso le rispettive organizzazioni sindacali.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato ad eccezione di quelli che deve egli stesso portare secondo la consuetudine.

Gli attrezzi e gli utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore fisso è sempre fatta attraverso un periodo di prova la cui durata è stabilita in 30 giorni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto, senza alcun preavviso. Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intende per sua volontà, rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti, in base al salario previsto per la categoria nella quale avrà lavorato.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbiano fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale viene assegnato.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro con inizio e termine sul luogo di lavoro, non potrà eccedere le ore giornaliere sotto indicate.

La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi secondo le esigenze delle singole aziende.

La durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente:

Novembre	ore 7
Dicembre	» 6
Gennaio	» 7
Febbraio	» 7
Marzo	» 8
Aprile	» 8
Maggio	» 9
Giugno	» 9
Luglio	» 9
Agosto	» 9
Settembre	» 9
Ottobre	» 8

il personale addetto alla cura, governo e allevamento del bestiame o che svolge un lavoro discontinuo non è soggetto alla limitazione di orario di cui sopra. Altrettanto dicasi per i lavori connessi in quanto abbiano carattere discontinuo.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Le ore straordinarie, intendendosi per tali quelle effettuate oltre l'orario normale, saranno compensate con una maggiorazione percentuale, sulla paga del 16%.

Il lavoro festivo sarà retribuito con una maggiorazione del 25% sulla paga.

Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello che va da un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba sarà retribuito con una maggiorazione del 30 % sulla paga.

Le percentuali di maggiorazione sono da applicarsi sulla retribuzione intera costituita dalla paga base, contingenza, generi in natura.

Non si farà luogo a maggiorazioni per il lavoro notturno quando questo cade nei regolari turni e per il lavoro domenicale quando venga concesso il riposo compensativo.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano intendendosi che la maggiore assorba la minore.

Art. 13.

INTERRUZIONE DI LAVORO

Quando per intemperie non fosse possibile eseguire l'orario giornaliero normale quale risulta dall'art. 11, il datore di lavoro può ricuperare il tempo perduto elevando le giornate successive sino al limite di due ore, senza far luogo e a rimunerare alcuna.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE E DOMENICALE

Ai lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze della azienda agricola è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive in coincidenza con la domenica. Qualora però a giudizio dell'agricoltore ciò non fosse possibile i salariati di cui al comma precedente, dovranno eseguire anche nei giorni di riposo i lavori indispensabili e particolarmente il governo e la cura del bestiame, la mungitura, la sorveglianza notturna della stalla, il trasporto del latte al caseificio.

A tali salariati che non possono fruire dell'intero riposo settimanale, dovrà essere concesso un compenso a *forfait* pari a giorni otto per chi accudisce da uno a cinque capi di bovini adulti, giorni 18 da sei a dieci; giorni 32 da 11 a 15; giorni 52 per 16 capi.

Tale compenso dovrà essere liquidato in una sola volta o diviso in due periodi a seconda delle esigenze della azienda.

Quando il mungitore non fruisce di riposo settimanale dovrà essere retribuito per tutti i giorni festivi in cui presta la sua opera, col salario composto di paga e contingenza. Detta retribuzione sarà versata alla fine di ogni periodo di paga. Quando vi siano almeno tre mungitori questi avranno il diritto di riposo settimanale a turno. Ai cavallanti il compenso forfetario sarà liquidato in ragione di giorni nove.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI

Sono da considerarsi giorni festivi le domeniche e i giorni seguenti: il Primo dell'anno il giorno della Epifania il 19 marzo festa di S. Giuseppe - il Lunedì dopo Pasqua - il giorno dell'Ascensione - il giorno del Corpus Domini il giorno dei SS. Pietro e Paolo il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria - il giorno degli Ognissanti - l'8 dicembre - il giorno di Natale il giorno di S. Stefano il giorno del patrono del luogo.

Le feste nazionali: 25 aprile - 1º maggio - 2 giugno 4 novembre, vanno retribuite secondo la legge.

Art. 16.

RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI

I salari e le paghe da corrispondere ai lavoratori risultano dalle tabelle allegate al presente patto normativo di lavoro di cui fanno parte integrante.

Art. 17.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e la retribuzione per gli uomini e le donne ed i ragazzi è determinata nei modi seguenti:

Uomini

dai 18 ai 65 anni compresi 100%
dai 17 ai 18 anni compresi 80% dell'unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compresi 75% dell'unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compresi 60% dell'unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compresi 50% dell'unità piena uomo

Donne

dai 17 ai 55 anni compresi 70% dell'unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compresi 62% dell'unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compresi 55% dell'unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compresi 50% dell'unità piena uomo

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia pari all'importo di 200 ore del salario globale composto della paga base, contingenza, e generi in natura. La gratifica verrà pagata in due rate semestrali anticipate scadenti il 24 dicembre ed il 10 maggio. La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 19.

MALATTIE E INFORTUNI

La malattia accertata e l'infortunio del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento. Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di quattro mesi, trascorso il quale, perdurando lo stato di infermità è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione della indennità di licenziamento maturata a quella data nonchè della indennità sostitutiva delle ferie nel caso in cui non ne avesse beneficiato.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso ha diritto di usufruire della casa, dell'orto, del pollaio che gli fossero stati dati in uso senza compenso del datore di lavoro.

Qualora il lavoratore avesse un appezzamento di terreno in compartecipazione, avrà il diritto di continuare la coltivazione di esso fino alla realizzazione del raccolto. Il trattamento economico per il caso di malattia è a totale carico della Mutua Malattia. In caso di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 20.

DIARIE

I salariati fissi che comandati fuori azienda sono costretti a consumare il pasto o a pernottare fuori dell'azienda stessa, hanno diritto alle seguenti diarie:
per un pasto L. 350; per due pasti L. 700; con due pasti con pernottamento L. 1000.

Art. 21.

FERIE

Ai salariati fissi e ai braccianti permanenti, che abbiano compiuto un anno ininterrotto di servizio presso la stessa azienda dal giorno di assunzione, spetta un periodo di ferie annuali retribuite di giorni otto. Dopo il primo anno in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca del godimento delle ferie, deve tener conto che dovranno svolgersi, compatibilmente alle esigenze aziendali, agli interessi e desideri dei salariati fissi, dal 1° febbraio al 31 ottobre, salvo diversi accordi fra le parti.

Art. 22.

PREVIDENZA E ASSICURAZIONE SOCIALE

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè il versamento dei relativi contributi, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

E' concesso ai salariati fissi, allorchè contraggono matrimonio, un permesso straordinario di sette giorni compresa la giornata festiva, durante i quali il lavoratore sarà considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale permesso è indipendente dalle ferie previste dall'art. 21.

Il salariato ha inoltre il diritto ad un permesso di due giorni in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata o il richiamo alle armi non risolvono il contratto di lavoro ed il lavoratore fisso ha il diritto alla conservazione del posto. Al lavoratore fisso richiamato in servizio il periodo di richiamo viene computato agli effetti della anzianità di lavoro nella azienda.

Al termine del servizio militare per congedo il lavoratore deve presentarsi al datore di lavoro per « riprendere il servizio » entro trenta giorni, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti il servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda.

Essi dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

Nessuno potrà lasciare l'azienda senza il preventivo benestare del proprietario o di chi per esso.

I rapporti fra i lavorat i ed il datore di lavoro, o chi per esso, devono esse ispirati a reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a secondo della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) Con la multa fino al massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

2) Con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva o di maggiore gravità delle mancanze di cui al punto 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentano risarcimento di danni, saranno devolute all'Ente comunale di assistenza.

3) Con licenziamento immediato senza preavviso e indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alla coltivazione, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) risse o condanne penali per reati comuni;

e) in tutti gli altri casi di gravità tale che non consentono la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento ai salariati fissi e braccianti permanenti che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, spetta una indennità di anzianità pari a giorni tre all'anno a tutto l'11 novembre 1945, giorni 5 all'anno dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1948, giorni 6 all'anno dall'11 novembre 1948 in avanti.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha il diritto alla data della cessazione del rapporto.

Dopo il primo anno di servizio la liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del lavoratore alloggiato a carico dell'azienda, la famiglia ha il diritto dell'uso dell'abitazione occupata e di altra corrispondente per un periodo massimo di mesi sei. Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo solo beneficio, la sua famiglia ha il diritto a continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera esperito il tentativo di conciliazione fra i contraenti, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente patto collettivo di lavoro dovranno essere esaminate dalle associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto provinciale di lavoro da valere per la categoria dei salariati fissi, braccianti giornalieri e guardiacaccia, ha la durata di mesi 19 a decorrere dal 1° aprile 1955 fino al 10 novembre 1956. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno quattro mesi prima della scadenza a mezzo di comunicazione raccomandata con ricevuta di ritorno. La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte due mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte dovrà avere inizio un mese dopo la loro presentazione. Il presente patto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

TABELLE SALARIALI DAL 1° APRILE 1955

MUNGITORE	Paga base	Contingenza	Legna q.li annui	Latte 1 g.
dai 18 ai 65 anni	7.200	17.500	40	1
dai 17 ai 18 anni	5.760	14.000	32	1

BERGAMINO

dai 18 ai 65 anni	7.000	17.500	40	1
dai 17 ai 18 anni	5.600	14.000	32	1
dai 16 ai 17 anni	5.250	13.125	30	½

CAVALLANTE E FATUTTO

dai 18 ai 65 anni	6.800	17.500	40	—
dai 17 ai 18 anni	5.440	14.000	32	—
dai 16 ai 17 anni	5.100	13.125	30	—
dai 15 ai 16 anni	3.780	10.500	24	—
dai 14 ai 15 anni	3.400	8.750	20	—

AUSILIARIO

dai 18 ai 65 anni	7.200	17.500	40	—
dai 17 ai 18 anni	5.760	14.000	32	—

BRACCIANTE PERMANENTE

Uomini	Paga base	Contingenza	Grat. natal. per anno 300 g. di lav.
dai 18 ai 65 anni	38 —	80 —	23.600
dai 17 ai 18 anni	30,40	64 —	18.880
dai 16 ai 17 anni	28,50	60 —	17.700
dai 15 ai 16 anni	22,80	48 —	14.160
dai 14 ai 15 anni	19 —	40 —	11.800
Donne			
dai 17 ai 55 anni	26,60	56 —	16.520
dai 16 ai 17 anni	23 —	49,60	14,632
dai 15 ai 16 anni	20,90	44 —	12.980
dai 14 ai 15 anni	19 —	40 —	11.800

BRACCIANTE GIORNALIERO

Uomini	Paga base	Contingenza	3° elemento
dai 18 ai 65 anni	38 —	81 —	21 —
dai 17 ai 18 anni	30,40	64,80	16,80
dai 16 ai 17 anni	28,50	60,75	15,75
dai 15 ai 16 anni	22,80	48,60	12,60
dai 14 ai 15 anni	19 —	40,50	10,50
Donne			
dai 17 ai 55 anni	26,60	56,70	14,70
dai 16 ai 17 anni	23 —	50,25	13,05
dai 15 ai 16 anni	20,90	44,55	11,55
dai 14 ai 15 anni	19 —	40,50	10,50

GUARDIACACCIA

Il salario è uguale a quello del bergamino escluso il latte. Al guardiacaccia sono dovuti, a spese della riserva, un paio di stivaloni di gomma, una divisa composta di cappello, giubba e pantaloni.

La riserva è tenuta a fornire al guardiacaccia il mezzo di trasporto (bicicletta) per l'espletamento delle proprie mansioni. Le riparazioni conseguenti all'uso saranno a carico del datore di lavoro.

Giardinieri dipendenti da aziende produttrici di fiori e piante:

BRACCIANTI GIORNALIERI

(per la Città di Como e Lecco)

Uomini	Paga base	Contingenza	3° elemento
dai 18 ai 65 anni	45 —	80 —	22,50

BRACCIANTI PERMANENTI

Uomini	Paga base	Contingenza	Grat. natal. per anno 300 g. di lav.
dai 18 ai 65 anni	45 —	80 —	25.000

BRACCIANTE GIORNALIERO

(per gli altri Comuni)

Uomini	Paga base	Contingenza	3° elemento
dai 18 ai 65 anni	38 —	81 —	21 —
dai 17 ai 18 anni	30,40	64,80	16,80
dai 16 ai 17 anni	28,50	60,75	15,75
dai 15 ai 16 anni	22,80	48,60	12,60

SALARIATI FISSI

	Paga base	Contingenza	Legna q.li
Capo giardiniere	8.300	17.500	40 —
Giardiniere	7.000	17.500	40 —
Giardinieri di ville private			
Capo giardiniere	8.300	17.500	40 —
Giardiniere	6.800	17.500	40 —

Art. 31.

CONDIZIONI SALARIALI AGGIUNTIVE

Oltre i limiti di età previsti dal patto, ai salariati sarà corrisposta una retribuzione pari a quella prevista per i dipendenti dai 17 ai 18 anni, con avvertenza che in caso di minore capacità lavorativa, fra datore di lavoro e lavoratore possono essere concordate tariffe diverse e corrispondenti alla minore capacità lavorativa.

Oltre al salario di cui sopra, ai salariati fissi capofamiglia, viene concesso, possibilmente nell'azienda, lo uso gratuito dell'abitazione adeguata ai componenti della famiglia del lavoratore, conviventi a carico, purchè tali componenti non siano dipendenti da altre aziende o da ditte industriali.

Nel caso in cui il lavoratore non possa fruire della abitazione come sopra stabilito, esso deve corrispondere al lavoratore capo-famiglia, una indennità pari al 3% del salario o rimborsare l'affitto che il lavoratore paga al proprio locatore, limitatamente per i locali da lui personalmente goduti e dai familiari a carico e conviventi purchè questi non prestino la propria opera verso terzi.

Al lavoratore capo-famiglia viene inoltre concesso il godimento di un orto di mq. 100 (ove non fosse possibile un indennizzo annuo di L. 400) ed un pollaio (ove non fosse possibile un indennizzo annuo di L. 300).

I polli non devono superare il numero di 5 e devono rimanere costantemente chiusi durante le semine ed i raccolti e nei mesi di marzo, aprile, giugno, luglio e settembre.

Il valore della contingenza verrà di volta in volta modificato in base all'accordo nazionale sulla scala mobile.

Dichiarazioni a verbale

A) Il salario dei braccianti giornalieri, col 3° elemento, comprende tutte le indennità di legge e contrattuali.

B) Dal salario di cui alle tabelle dei braccianti permanenti sono escluse le feste nazionali, infrasettimanali e indennità di anzianità.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 FEBBRAIO 1957 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI COMO

Como, 15 febbraio 1957

Norme integrative al Contratto collettivo provinciale stipulato fra l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI DI COMO e la C.G.I.L. CONFEDERTERRA di Como in data 16 giugno 1955 con l'intervento dei signori:

conte dott. *Giovanni Lanza Di Mazzarino*, Presidente dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di Como, assistito dal Direttore dott. *Giuseppe Caleffi* e *Travella Giuseppe* CONFEDERTERRA di Como e *Zappoli Vincenzo*, Segretario CONFEDERTERRA di Lecco.

1) Definizioni braccianti permanenti e braccianti giornalieri:

è bracciante giornaliero il lavoratore assunto a tempo indeterminato, che lavora fintantochè vi sia reciproco gradimento ed interesse;

è bracciante permanente quel lavoratore che contrae obbligo col datore di lavoro per almeno 250 giorni nel corso dell'annata agraria mentre di converso il datore di lavoro si obbliga a sua volta di farlo lavorare per lo stesso numero di giornate.

2) Tabella permanente dipendenti di aziende produttrici di piante e fiori L. 5 in meno della paga oraria prevista per Como e Lecco.

3) Indennità anzianità braccianti permanenti dipendenti da aziende di fiori e piante giorni 9 - giorni 11 per i salariati fissi dipendenti da ville private.

4) Il terzo elemento deve essere calcolato in ragione del 18% della paga e contingenza.

5) Per le controversie collettive in caso di mancato accordo in sede provinciale si demanderanno alle organizzazioni Nazionali.

6) Gratifica Natalizia braccianti permanenti. Poichè deve godere degli aumenti apportati alla contingenza viene stabilita in percentuale e precisamente il 12% della paga base e contingenza per 300 giornate di lavoro. Si intende che il lavoratore ha sempre diritto alla gratifica anche se compie un numero inferiore di giornate lavorative e che la stessa deve essergli corrisposta in ragione del 12 % sulla paga e contingenza, conteggiata sulle giornate fatte e comunque non inferiore alle 250.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 23 GENNAIO 1958, PER I SALARIATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI CREMONA PER LE ANNATE AGRARIE 1957-1958 E 1958-1959

In Cremona il giorno 23 gennaio 1958, presso la sede dell'Associazione Provinciale Agricoltori

tra

la LIBERA ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI CREMONESI, rappresentata dal suo Presidente sig. *Franccsco Achilli;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente on. cav. *Gaetano Zanotti,* assistito dal dott. *Antonio Padovani;*

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AFFITTUARI CONDUTTORI, rappresentata dal suo Presidente sig. *Giovanni Bottini* e dal dott. *Antonio Padovani*

e

la LIBERTERRA PROVINCIALE, rappresentata dal Segretario cav. *Stefano Mancastroppa,* dal Vice Segretario *Angelo Maccalli,* assistiti dai Segretari dell'Unione Provinciale signori *Mirko Rizzini* e *Fiorenzo Maroli;*

l'U.I.L. TERRA PROVINCIALE nella persona del Segretario Provinciale cav. *Giuseppe Cavagnoli,*

premesso

che tutte le persone sopra menzionate sono regolarmente munite del mandato a trattare e concludere il Contratto di Lavoro in nome e per conto delle rispettive Organizzazioni, si è stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale da valere per la regolamentazione dei rapporti di lavoro tra datori di lavoro e salariati agricoli, nelle annate agrarie 1957-1958 e 1958-1959.

PARTE PRIMA

Art. 1.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro ha vigore dall'11 novembre 1957 ed avrà la durata di due anni.

Il contratto stesso si riterrà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora da nessuna delle parti contraenti venga disdettato tre mesi prima la sua scadenza.

La disdetta dovrà essere data alle altre parti contraenti a mezzo di raccomandata.

Art. 2.

DEFINIZIONE, CLASSIFICAZIONE E VALUTAZIONE DELLA MANO D'OPERA

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata non inferiore a due anni, la cui prestazione si svolge normalmente per tutta la durata del rapporto di lavoro presso la stessa azienda agricola, ove, generalmente, risiede fruendo dell'abitazione ed annessi e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta, per la parte in denaro ogni due settimane e per la parte in natura secondo le consuetudini.

Le qualifiche e le denominazioni dei lavoratori appartenenti a tale categoria sono stabilite come segue:

a) capi e specializzati: capo uomo, capo bergamino, stalliere, capo cavallante, capo bifolco, bergamino;

b) salariati qualificati: cavallante, bifolco, mandriano, trattorista;

c) salariati comuni.

Agli effetti della valutazione del personale salariato, sono considerati unità lavorative intere gli uomini dai 18 ai 60 anni compiuti e 2/3 di unità lavorativa, gli uomini dai 61 ai 65 anni compiuti.

Agli effetti della retribuzione, la valutazione è la seguente:

dai 18 ai 65 anni compiuti una unità intera;
dai 17 ai 18 anni compiuti 0,832 di unità intera;
dai 16 ai 17 anni compiuti 0,750 di unità intera;
dai 15 ai 16 anni compiuti 0,600 di unità intera;
dai 14 ai 15 anni compiuti 0,500 di unità intera.

Art. 3.

ASSUNZIONE E LIBRO PAGA

L'assunzione del lavoratore deve essere effettuata in conformità alle disposizioni di legge vigenti e la richiesta di assunzione al lavoro, dovrà essere, di norma, inoltrata all'Ufficio Collocamento entro il 30 settembre di ogni anno.

All'inizio del rapporto di lavoro, fra il datore di lavoro ed il lavoratore, dovrà essere redatto il contratto individuale da valere a tutti gli effetti e da stendersi sull'apposito Libro paga fornito a cura delle Associazioni sindacali contraenti, sul quale dovranno essere registrate le partite di dare e avere.

Nel contratto individuale dovranno essere indicati i dati anagrafici del lavoratore nonchè la categoria e le funzioni dello stesso attribuite.

Pattuizioni per prestazioni particolari, non regolarmentate dal presente contratto, dovranno risultare sul libro paga e essere firmate dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Art. 4.

CASA, ORTO E RUSTICI

Ogni salariato capo famiglia, ha diritto all'uso di una casa di abitazione messa a disposizione dal datore di lavoro, nonchè all'orto, al rustico, al porcile e al pollaio.

La casa di abitazione deve essere nelle condizioni di abitabilità prescritte dai regolamenti sanitari vigenti.

Il lavoratore, prima dell'assunzione, ha diritto di visitare la casa.

I locali devono di norma, corrispondere alle necessità della famiglia del salariato.

E' stretto obbligo del lavoratore di mantenere la casa nello stato in cui gli viene consegnata, salvo l'uso.

L'area dell'orto è stabilita in mq. 175 e possibilmente vicino al cascinale.

Qualora non vi sia la possibilità, per motivi di ordine tecnico, di mettere a disposizione dell'avente diritto la casa di abitazione e l'orto, questi sarà compensato dal datore di lavoro con una indennità annuale di L. 5.000 per la casa e L. 2.000 per l'orto.

Nel caso in cui il salariato rifiuti o rinunci alla casa, avente i requisiti di cui sopra, messa a sua disposizione, perchè intenda abitare in altra casa, egli perderà il diritto all'indennità.

Art. 5.

MEZZI DI TRASPORTO

Il datore di lavoro che assume un salariato è tenuto a provvedere al trasporto presso la nuova abitazione, dei mobili, masserizie e di quanto altro appartiene alla famiglia del lavoratore stesso.

Il datore di lavoro è pure tenuto ad effettuare il trasporto dell'uva occorrente all'esclusivo fabbisogno della famiglia del salariato in un raggio massimo di 20 Km.

L'agricoltore dovrà anche effettuare il trasporto, qualora il mezzo esista in azienda, per il medico e per la levatrice ogni qualvolta si renda necessario.

Art. 6.

POLLAME E MAIALE

Ad ogni famiglia di salariato è consentito l'allevamento di 25 galline o di 20 galline e di 5 anitre, una covata di 40 pulcini in qualunque tempo, purchè non danneggino i prati, i seminati, il raccolto e i foraggi.

Eventuale recinto destinato all'allevamento dovrà essere ubicato il più vicino possibile ai fabbricati della cascina.

L'allevamento, è vietato nelle case coloniche.

E' in facoltà di ogni nucleo familiare allevare, esclusivamente nel porcile, un maiale. Qualora però la famiglia del lavoratore sia composta da più di 5 persone, sarà consentito l'allevamento di 2 maiali.

Art. 7.

DIRITTO AL PRELIEVO DEL LATTE

Ad ogni unità lavorativa spetta un litro di latte al giorno al prezzo di L. 21 al litro.

Il lavoratore che volontariamente rinuncia al ritiro parziale o totale del latte a lui spettante non ha diritto a conguaglio compensativo.

Quando unità lavorative non ritirassero il latte di loro spettanza, l'agricoltore potrà cederlo alle famiglie più bisognose che ne facciano richiesta in rapporto al loro fabbisogno (un quarto di litro per persona) sempre al prezzo di cui sopra.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

E' facoltà del datore di lavoro di dare in consegna al salariato i seguenti attrezzi di lavoro: un badile, una falce, un tridente, un quadridente e un rastrello.

L'atto di consegna degli attrezzi deve risultare sul Libro paga ed essere firmato dalle parti.

I predetti attrezzi, e tutti gli altri che si rendessero necessari, potranno, a facoltà del datore di lavoro, anzichè in consegna essere dati in uso al lavoratore per il tempo occorrente alla esecuzione dei lavori, e ritirati alla fine dei lavori stessi.

Gli attrezzi dovranno essere tenuti in perfetta efficienza salvo l'uso.

Art. 9.

PERIODO DI PAGA

E' facoltà del datore di lavoro di sottoporre il salariato qualificato ad un periodo di prova della durata di un mese, superato il quale, il lavoratore si ritiene confermato, con la qualifica di assunzione.

Se durante il periodo di prova il lavoratore qualificato non dimostrerà, a giudizio del datore di lavoro, di avere la capacità di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, perderà il diritto di essere mantenuto in servizio con la qualifica di assunzione, e continuerà invece il rapporto di lavoro quale salariato comune, per la durata del contratto individuale.

La variazione di qualifica va annotata sul Libro paga.

Nel caso in cui il lavoratore si ritenga declassato, per motivi non inerenti la capacità professionale, potrà ricorrere alle Commissioni previste dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, e nel caso di esito favorevole del ricorso avrà diritto di percepire per tutta la durata del contratto individuale, il salario previsto per la categoria di assunzione.

Art. 10.

CONGEDO MATRIMONIALE E PERMESSI

Ad ogni salariato, quando contrae matrimonio, spetta un congedo di una settimana, durante la quale sarà considerato ad ogni effetto in servizio.

Al lavoratore, su richiesta, sarà concesso di assentarsi dal lavoro in occasione di sposalizio o di morte di componenti la propria famiglia (genitori, figli, fratelli, anche se non conviventi) senza per questo che gli venga effettuata alcuna trattenuta salariale.

Art. 11.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata e richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 12.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione dell'azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare per quanto concerne crediti di lavoro.

In caso di trapasso di azienda il datore di lavoro ha l'obbligo di licenziare nei termini e nelle forme prescritte dal presente contratto tutti i lavoratori dipendenti, liquidando agli stessi la indennità maturata.

Qualora il cessante venisse meno a questo suo obbligo, il subentrante potrà provvedere egli stesso al licenziamento del personale sopradetto entro cinque giorni dal termine utile per le disdette dei lavoratori a contratto annuale.

Non valendosi il subentrante della facoltà di cui sopra si intende che i lavoratori dipendenti conserveranno anche nei suoi confronti i diritti acquisiti.

Art. 13.

DISDETTA E DIMISSIONI

La disdetta del contratto individuale di lavoro dovrà essere comunicata all'interessato a mezzo lettera raccomandata e per conoscenza all'Ufficio Comunale di Collocamento, entro il 31 luglio dell'anno di scadenza del contratto biennale a norma della legge 25 agosto 1949, n. 533.

Le stesse norme valgono anche per il lavoratore che intende recedere dal rapporto di lavoro.

PARTE SECONDA

Art. 14.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale giornaliero di lavoro è così stabilito:

nei mesi di dicembre e gennaio .	ore 6
dal 15 al 30 novembre . .	» 7
dal 1° al 15 febbraio	» 7
negli altri periodi dell'anno .	» 8

L'anzidetto orario di lavoro si effettua sotto la osservanza delle seguenti disposizioni:

a) l'orario dovrà essere di effettivo lavoro, cioè cominciare e finire sul campo o sul posto di lavoro assegnato. Per recarsi sul posto di lavoro il salariato partirà dalla cascina non più di 10 minuti prima dell'inizio dei due periodi dell'orario stabilito;

b) l'orario di lavoro consta di regola delle ore giornaliere divise in due periodi uguali e continuativi, con un riposo intermedio normale di tre ore nei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e di due ore negli altri mesi;

c) i due periodi di lavoro anzidetti potranno subire un particolare intervallo di mezz'ora o di un'ora quando ragioni tecniche, particolarmente riferentesi al bestiame, lo impongono.

Per dette ragioni tecniche è data facoltà di anticipare l'inizio del lavoro mattutino o di posticipare quello del lavoro pomeridiano;

d) durante l'epoca della preparazione del terreno, delle semine e della raccolta dei prodotti, il datore di lavoro, quando ne ravvisi la necessità per ragioni di carattere tecnico, potrà a suo giudizio far eseguire ore supplettive fino ad un massimo di due giornaliere.

Dette ore saranno retribuite con paga globale maggiorata dal 35 per cento.

Art. 15.

RECUPERO ORE PERDUTE PER INTEMPERIE

Nel caso che per intemperie non fosse possibile eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, è consentito al conduttore di fare recuperare nello stesso giorno e nei quattro giorni successivi, senza alcun compenso, le ore perdute con un'ora di lavoro al giorno.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Sono considerati giorni festivi:

le domeniche;

il lunedì della sagra o fiera delle singole parrocchie, o il giorno del Patrono della parrocchia, salvo le consuetudini esistenti nei singoli centri rurali;

il giorno del Patrono della Diocesi;

8 dicembre: Immacolata Concezione;

24 dicembre: Vigilia di Natale (mezza giornata);

25 dicembre: Natale;

26 dicembre: S. Stefano;

1° gennaio: Capo d'Anno;

6 gennaio: Epifania;

ultimo giorno di Carnevale (mezza giornata pomeridiana);

1° giorno di Quaresima (mezza giornata antimeridiana);

19 marzo: S. Giuseppe;

Lunedì di Pasqua;

Ascensione di N. Signore;

Corpus Domini;

29 Giugno: SS. Pietro e Paolo;

15 agosto: Assunzione di Maria Vergine;

1° novembre: Tutti i Santi;

2 novembre: Giorno dei Morti;

le Feste nazionali stabilite dalla legge.

Art. 17.

RIPOSO SETTIMANALE

Ogni salariato ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente in coincidenza con la domenica.

Solo quando motivi di ordine tecnico non lo permettano, il riposo settimanale potrà essere spostato in altro giorno della settimana, ed in tale caso si dovranno creare turni per garantire il riposo a tutti i lavoratori.

Nel caso in cui non sia possibile l'istituzione del turno suindicato, la giornata di mancato riposo sarà compensata secondo le condizioni previste dal presente contratto, per i lavori festivi, nelle varie categorie di salariati.

Art. 18.

FERIE

Ad ogni salariato, a decorrere dal giorno di assunzione, spetta un periodo di ferie annuali, retribuite, di 8 giorni.

Dette ferie, salvo particolari intese tra le parti, avranno inizio la domenica mattina e cesseranno il martedì sera della successiva settimana.

Le ferie saranno richieste e concesse nei mesi di aprile, maggio, agosto e settembre, a turno tra i salariati dell'azienda, in maniera da assicurare la continuità dei lavori.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il salariato avrà diritto al godimento delle ferie proporzionate al periodo di lavoro prestato.

Il bergamino durante il periodo delle ferie sarà sostituito da altro dipendente idoneo alla mungitura. Soltanto nel caso che questi non si trovi nell'azienda, la mungitura sarà a carico degli altri bergamini, i quali riceveranno un compenso supplementare.

Art. 19.

LAVORI SPECIALI

Sono considerati lavori speciali:

1) irrorazione delle viti con pompe a spalla;

2) spargimento a mano della calciocianamide;

3) estirpazione del lino a mano;

4) spurgo delle rogge quando il lavoro si svolge in acqua o fango e quando l'acqua o fango supera il livello di 25 cm.;

5) abbattimento e spaccatura delle piante di alto fusto, quando il lavoro è eseguito oltre il normale fabbisogno dell'azienda;

6) trebbiatura dei semi da prato limitatamente al personale addetto al funzionamento della trebbia (aiuto imboccatore, sbarazzatore, rifornitore del carro);

7) mietitura di cereali (frumento, segale, avena) con falce messoria;

8) trebbiatura di cereali (frumento, segale, avena) limitatamente al personale addetto alla trebbiatura (aiuto inboccatore, rifornitore del cumulo, sbarazzatore, addetto alla misura, addetto alla pressa ed al trasporto della paglia);

9) estirpazione con piccone e lavatura a mano dei radicchi.

Per i lavori speciali di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5, sarà corrisposta una maggiorazione del 30% sulla paga globale. Per i lavori speciali di cui ai punti 6, 7, 8 e 9 la maggiorazione sarà corrisposta nella misura del 20% sempre sulla paga globale.

Art. 20.

LAVORO DI IRRIGAZIONE

Il lavoro di irrigazione potrà essere affidato a tutti i salariati occupati nell'azienda purchè non ostino ragioni di inidoneità fisica.

L'orario di lavoro potrà essere protratto oltre le otto ore giornaliere; le ore eseguite oltre le otto, saranno retribuite con la paga dell'avventizio.

Il salariato che viene occupato nel lavoro di irrigazione per 18 ore consecutive, non potrà essere inviato nè comandato ad altro lavoro se non dopo trascorse sei ore dal termine del lavoro di irrigazione.

Per dette ore non verrà fatta alcuna trattenuta quando esse cadranno durante il periodo di lavoro, nè daranno luogo ad alcun compenso se cadranno in periodo di riposo.

Art. 21.

LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 14.

Detto lavoro straordinario sarà retribuito allo scadere del periodo di paga in corso. Il pagamento dovrà risultare sui libri paga in possesso delle parti.

Il lavoro straordinario sarà compensato o con un periodo di riposo nel giorno successivo e di durata doppia, durante l'orario normale di lavoro, oppure con la maggiorazione del 40% della paga oraria.

Art. 22.

LAVORO FESTIVO

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni indicati agli articoli 16 e 17.

Detto lavoro festivo sarà retribuito allo scadere del periodo di paga in corso. Il pagamento dovrà risultare sul libro paga in possesso delle parti.

Il lavoro festivo sarà compensato o con periodo di riposo nel giorno successivo e di durata doppia, durante l'orario normale di lavoro, oppure con la maggiorazione del 40% della paga oraria.

Art. 23.

LAVORO ESEGUITO NEI GIORNI DI FESTA NAZIONALE

Il lavoratore che presta la sua opera nei giorni di festa nazionale ha diritto, in aggiunta al salario annuo, ad un compenso pari al salario normale maggiorato del 40 % per le ore di lavoro compiuto.

Tale compenso e relativa maggiorazione, non saranno corrisposti quando il lavoratore non presta la propria opera in quanto la retribuzione per dette giornate è compresa nel salario normale annuo.

Agli stallieri che nei giorni di festa nazionale provvedono al governo del bestiame che hanno in consegna, sarà corrisposto il salario normale giornaliero maggiorato del 40% per le ore di effettivo lavoro prestato.

PARTE TERZA

Art. 24.

CAPO UOMO

E' considerato capo colui che, presi gli ordini dal conducente dell'azienda, ha l'obbligo di ordinare il lavoro e controllare l'esecuzione, opportunamente distribuendolo, e coadiuvando il personale che lo deve eseguire.

Di detta esecuzione riferirà al conduttore dell'azienda.

L'orario di lavoro sarà distribuito secondo le esigenze di servizio.

Per dette prestazioni oltre al salario di cui all'articolo 33 ha diritto ai seguenti compensi speciali:

a) un litro di latte gratuito al giorno;

b) un quintale di frumento;

c) 10 quintali di legna grossa, verde, da songa;

d) una indennità annua in denaro, così commisurata:

1) per l'anno 1957-1958: L. 18.600 nelle aziende fino a 400 pertiche cremonesi;

2) per l'anno 1958-1959: L. 19.600 nelle aziende fino a 400 pertiche cremonesi.

Le indennità suddette saranno aumentate di L. 1.000 annuali ogni 100 pertiche di terreno aziendale in più delle 400.

Inoltre:

a) 12 giorni annuali di ferie;

b) indennità di licenziamento in rapporto doppio a quella stabilita per il salariato comune, per ogni anno di servizio prestato.

Art. 25.

CAPO BERGAMINO

E' considerato capo bergamino il salariato che sovraintende alla cura delle vacche e delle stalle a lui affidate.

Dell'andamento delle stalle e dell'esecuzione tecnica ed igienica dei lavori in esse eseguiti, egli ha la responsabilità, la sorveglianza ed il compito di riferire al datore di lavoro.

Cura l'alimentazione delle vacche, dei vitelli e assiste ai parti.

Al capo bergamino è assegnato lo stesso numero di vacche stabilito per il bergamino.

Salvo nei casi previsti nei commi seguenti relativi alle piccole aziende, quando il numero delle vacche assegnate al bergamino, solo nella stalla, è inferiore alle 13 ed i capi mancanti non sono sostituiti con altri animali, egli, conserverà la qualifica di capo stalla e gli sarà praticata sulla indennità realtiva, la trattenuta di L. 330 all'anno per ogni vacca in meno delle 13.

Dovrà altresì eseguire i lavori che il conduttore crederà opportuno affidargli in proporzione al ridotto numero di vacche da curare e nella misura di mezz'ora di lavoro per ogni vacca in meno.

Il capo bergamino che ha in consegna 13 vacche non è tenuto alla raccolta dei foraggi verdi ed ai lavori nei campi.

Il capo bergamino riceverà per la responsabilità delle stalle e la assistenza ai parti, il compenso di L. 44.000 per l'anno 1957-1958 e L. 45.000 per l'anno 1958-1959. Se avrà in custodia più di 45 vacche gli sarà corrisposto oltre a quanto sopra, una indennità supplementare di L. 100 all'anno, per ogni vacca in più.

Al capo bergamino che presta la sua opera in giorno di domenica fruendo del riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta, in aggiunta al salario, una indennità di L. 60 per ogni domenica di lavoro.

Nelle aziende in cui il carico di bestiame non sia superiore complessivamente a 10 capi (da latte, da lavoro, da allevamento — ogni capo è considerato una unità) — e nelle quali la responsabilità della stalla è di spettanza del titolare della azienda; il lavoratore addetto ai lavori della stalla, non è considerato capo.

Se il numero delle vacche lattifere è superiore alla metà di quelle assegnate al bergamino, il lavoratore è considerato bergamino.

Se, invece, il numero delle vacche lattifere è inferiore alla metà di quelle assegnate al bergamino, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti bifolco

Nel caso la responsabilità della stalla sia affidata al lavoratore, lo stesso avrà la qualifica di capo, e tale delega deve essere indicata nel contratto individuale di assunzione.

Art. 26.

STALLIERE

E' considerato stalliere il salariato che sovraintende alle stalle ed esegue i lavori relativi alla cura ed al governo degli animali da lavoro a lui affidati.

Dell'andamento delle stalle e dell'esecuzione tecnica ed igienica dei lavori in esse eseguiti egli ha la responsabilità ed il compito di riferire al datore di lavoro.

Provvede alla alimentazione del bestiame da lavoro; assiste ai parti; cura l'allattamento dei puledri; sorveglia la buona conservazione dei finimenti, delle bardature e dei foraggi.

L'orario normale è commisurato ad 8 pariglie di animali da lavoro.

I puledri nati durante l'annata agricola sono considerati in sopra numero; quelli nati nelle annate precedenti sono conteggiati come segue:

n. 4 puledri in scuderia 1 pariglia;

n. 7 puledri a brado o a box 1 pariglia.

Per le suddette prestazioni, oltre il salario di cui all'articolo 33 avrà diritto ad un compenso di L. 32.000 annue.

Per il governo di una pariglia in più della normale assegnazione ha diritto ad un compenso di L. 4.000 annue.

Art. 27.

CAPO STALLA

E' considerato Capo stalla il salariato (capo cavallante e capo bifolco) che sovraintende ed esegue i lavori relativi alla cura ed al governo degli animali da lavoro e da allevamento a lui affidati.

Dell'andamento della stalla e dell'esecuzione tecnica ed igienica dei lavori in essa eseguiti egli ha la responsabilità ed il compito di riferire al datore di lavoro.

Provvede all'alimentazione e abbeverata del bestiame da lavoro assiste ai parti, cura l'allattamento dei puledri, sorveglia la buona conservazione delle bardature e dei finimenti e dei foraggi.

Ai capi stalla di cui sopra saranno affidate complessivamente tre pariglie di animali da lavoro delle quali: una per l'uso ed il governo e due per le sole abbeverate e foraggiamento.

I puledri nati durante l'annata agricola sono considerati in soprannumero, quelli nati nell'annata precedente sono conteggiati come segue:

n. 4 puledri in scuderia 1 pariglia;
n. 7 puledri a brado o a box 1 pariglia.

Qualora al capo stalla vengano affidate, per il governo una o più pariglie oltre la normale assegnazione, egli avrà diritto al compenso annuo di L. 4.000 per ogni pariglia in più.

Per le prestazioni di cui sopra e per il governo delle pariglie a lui affidate in tutti i giorni dell'anno, esclusi i festivi e le feste nazionali, il capo stalla ha diritto, oltre al salario normale di cui all'art. 33, ad una indennità annua così fissata:

Capo cavallante	L. 30.000
Capo bifolco	L. 25.000

Resta inteso che durante i giorni feriali il datore di lavoro concederà al capo stalla il tempo occorrente il governo, sull'orario normale di lavoro, in proporzione del numero delle pariglie e dei puledri in consegna.

Qualora, per ragioni di carattere tecnico aziendale, il capo stalla sia chiamato a prestare la sua opera nei giorni festivi e di feste nazionali, l'indennità di cui sopra sarà così corrisposta:

Capo cavallante	L. 36.000
Capo bifolco	L. 29.500

Le predette indennità saranno aumentate o diminuite di L. 2.000 per ogni pariglia assegnata in più o in meno della normale dotazione.

Art. 28.

BERGAMINO

E' considerato bergamino il salariato che pratica la mungitura a mano, che è addetto al governo delle vacche nonchè agli altri lavori di stalla.

Ad ogni bergamino saranno assegnate, ove si effettui manualmente il sollevamento dell'acqua, n. 13 vacche; n. 14 vacche ove il sollevamento dell'acqua si effettui a mezzo motore; n. 15 vacche nelle stalle ove siano installati gli abbeveratoi automatici, una vacca in più ove si pratichi la mungitura meccanica.

Qualora esista deficenza di bergamini, il numero normale di vacche in dotazione potrà essere aumentato di non oltre due capi. In tal caso il lavoratore percepirà un compenso suppletivo, pari ad un tredicesimo del salario complessivo per ogni vacca in più.

Nel computo degli animali da attribuirsi al bergamino si terrà conto che le manze di allevamento sono da considerarsi nella proporzione da due a uno, per cui, nel caso di sostituzione di vacche lattifere, il bergamino sarà tenuto a curare un numero doppio di manze da allevamento, superiori ai tre mesi.

I vitelli fino a tre mesi ed i tori nella proporzione di uno ogni 25 vacche o frazione di 25, sono in soprannumero e quindi non hanno diritto ad alcun compenso.

Le vacche che hanno iniziato la lattazione nella stalla si ritengono in consegna al bergamino anche nei periodi di asciutta, esclusi i casi di aborto e di altre tare per cui la improduttività delle vacche debba protrarsi oltre il consueto periodo di attesa del parto.

Il minor lavoro di stalla conseguente al ridotto numero di vacche affidate potrà essere compensato con l'equivalente periodo di lavoro sul fondo.

Nelle aziende ove il numero delle vacche è inferiore alle 13 ogni vacca in meno può essere sostituita da tre capi non lattiferi e cioè: tre capi da allevamento oppure due capi da lavoro e uno da allevamento non superiori ai sei mesi, o da un capo da lavoro e due capi da allevamento superiore ai sei mesi.

Sarà facoltà delle parti concordare il ricupero del lavoro equivalente al minor numero di vacche oppure rinunciare alla quota salariale corrispondente.

La consegna del latte da parte del bergamino avverrà con osservanza delle norme consuetudinarie, il fieno non deve essere prelevato dai silos dai bergamini ma da altro personale dell'azienda.

Terminato il lavoro nella stalla, il bergamino non potrà prestare la sua opera presso altre aziende senza l'autorizzazione del datore di lavoro dal quale dipende.

Allo scopo di incoraggiare ed intensificare la istruzione e la pratica professionale ai bergamini, a coloro che frequentano i corsi delle scuole di perfezionamento appositamente istituite, non sarà fatta alcuna trattenuta sul salario.

Il bergamino ha diritto in aggiunta al salario globale stabilito per i salariati comuni e come compenso per il lavoro eseguito nelle feste infrasettimanali;

a) alla fornitura gratuita del litro di latte giornaliero;

b) ad un premio di mungitura pari al valore dell'1 % del latte prodotto dalle vacche affidategli, calcolato al prezzo medio provinciale per il prodotto reso caldo alla stalla, accertato dalla Camera del Commercio, Industria ed Agricoltura di Cremona.

Agli effetti del suddetto premio si conviene un minimo di produzione annua di Q.li 18 di latte per vacca.

Al bergamino che conduce gli animali al pascolo, considerato questo un lavoro di attesa, sarà corrisposta un'indennità oraria di L. 16 per ogni ora di lavoro oltre le normali.

Qualora nell'azienda non esista personale idoneo alla sostituzione del bergamino, per permettere a questo di usufruire del riposo settimanale, egli percepirà un compenso pari alla paga festiva calcolata in sette ore e mezzo per ogni giornata di mancato riposo.

Nelle aziende piccole ove il numero delle vacche non supera le tredici il compenso per detto giorno di riposo è fissato forfettariamente in lire 900 per giornata.

Al bergamino che presta la sua opera in giorno di domenica fruendo del riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta, in aggiunta al salario, una indennità di L. 60 per ogni domenica di lavoro.

Ad ogni bergamino compete, inoltre, un'indennità annua di qualifica di L. 28.400 per l'anno 1957-58 e L. 29.400 per l'anno 1958-59.

Art. 29.

CAVALLANTI E BIFOLCHI

E' considerato cavallante o bifolco il salariato al quale sono affidati il governo e l'uso di una pariglia di bestie da lavoro, nonchè i relativi lavori di stalla.

Egli è tenuto, inoltre, a provvedere all'abbeverata della pariglia in tutti i giorni di uso.

Per dette prestazioni e per il governo della pariglia in consegna in tutti i giorni dell'anno, esclusi i festivi e le feste nazionali, il lavoratore ha diritto oltre al salario normale, di cui all'art. 33 ad una indennità annua di L. 14.500.

Qualora per ragioni tecniche ed aziendali il salariato in parola sia chiamato a prestare la sua opera anche in giorno festivo o di festa nazionale percepirà invece, un'indennità di L. 18.500.

Art. 30.

MANDRIANI

E' considerato mandriano il salariato addetto alla cura, al governo, al foraggiamento ed alla abbeverata del bestime bovino ed equino di allevamento e da lavoro.

Normalmente al mandriano saranno affidati 32 capi di bestiame da allevamento, e quando gli fossero affidati capi di bestiame da lavoro questi saranno calcolati in ragione di uno ogni due capi di allevamento.

Qualora il sollevamento dell'acqua per l'abbeverata sia effettuato con mezzo meccanico, al mandriano saranno affidati 35 capi di bestiame.

Il numero dei capi potrà essere aumentato da 32 a 36 dove il sollevamento dell'acqua per l'abbeverata si effettui a mano, e da 35 a 39 dove detto sollevamento si effettui con mezzo meccanico. Per ogni capo in più il mandriano ha diritto ad un compenso supplementare di L. 220 annue.

Il mandriano al quale siano affidati capi di bestiame nel numero indicato al secondo ed al terzo comma del presente articolo non è tenuto ad altre prestazioni nell'azienda. In caso abbia in consegna un numero inferiore di [illegible] a quello sopra indicato, egli dovrà concorrere in altri lavori nell'azienda in ragione di un'ora ogni quattro capi.

Nel caso in cui il bestiame sia tenuto a brado o a box, le assegnazioni dei capi avverranno nelle seguenti proporzioni:

— ove il sollevamento dell'acqua sia effettuato a mano, 6 capi a brado o a box corrispondono a 4 capi nella stalla;

— ove il sollevamento dell'acqua sia effettuato con mezzo meccanico, 7 capi a brado o a box corrispondono a 4 capi nella stalla.

Ogni mandriano, oltre al salario di cui all'articolo 33, ha diritto ad una indennità annua di qualifica di L. 8.600.

Nelle aziende ove esista un solo mandriano, la indennità annua di qualifica è di L. 9.100.

Nelle aziende ove esista un solo mandriano, la indennità annua di qualifica è di L. 9.100.

Nelle aziende ove esistono più mandriani, il datore di lavoro affiderà ad uno di essi la responsabilità delle stalle, e gli corrisponderà una indennità annua di lire 10.100.

Il mandriano che non fruisce del riposo settimanale o domenicale o festivo infrasettimanale ha diritto ad un compenso pari al salario globale di una giornata normale maggiorato del 40 % per ogni giorno di riposo settimanale o di festa infrasettimanale non fruita.

Art. 31.

TRATTORISTI

E' considerato trattorista il salariato che svolge normalmente mansioni di guida o di guida e manutenzione del trattore. Il trattorista avrà diritto ad una indennità di qualifica annua nella misura di L. 7.000 (settemila) per l'annata 1957-58 e L. 8.000 (ottomila) per l'annata 1958-59 e ad una maggiorazione della paga oraria del 20 % per le ore di effettivo lavoro.

Il salariato che sostituisca saltuariamente il trattorista avrà diritto alla sola maggiorazione del 20 % della paga oraria per le ore di effettiva prestazione.

Sarà in facoltà del conduttore di fare eseguire a proprie spese corsi tecnico-pratici ai propri salariati al fine di fare loro apprendere cognizioni utili per l'uso e la manutenzione delle trattrici in particolare e delle macchine agricole in generale.

Art. 32.

SALARIATO COMUNE

E' considerato salariato comune il lavoratore che compie con continuità i generici lavori aziendali.

Ad esso potrà essere anche affidata, per particolari esigenze aziendali, l'esecuzione di lavori previsti per le altre categorie di salariati qualificati.

Nelle aziende ove esiste lo stalliere, il salariato comandato all'uso della pariglia di bestie da lavoro ha diritto ad un compenso di L. 23,30 per ogni giornata di uso effettivo.

PARTE QUARTA

Art. 33.

SALARIO

Il salario si compone di:

a) salario in natura;

b) salario in denaro.

SALARIO IN NATURA

Ad ogni unità lavorativa saranno corrisposti in conto salario:

Q.li 7 di frumento secco, pulito e mercantile;

Q.li 12 di granoturco secco con preferenza alla qualità gialla;

Q.li 35 di legna di scalvo e di qualità comune, mercantile.

FRUMENTO Il frumento dovrà essere consegnato secco, pulito e mercantile entro 20 giorni dalla trebbiatura. Esso dovrà essere preso dal corpo di produzione aziendale purchè non sia frumento riconosciuto da seme.

Convertibilità di parte del frumento nel suo valore in denaro.

Per l'annata agraria in corso, in via di esperimento, il salariato fisso avrà la facoltà di convertire, dietro sua richiesta al datore di lavoro all'inizio dell'annata agricola, sino ad un massimo di 5 quintali di frumento nel suo corrispettivo in danaro.

Il prezzo del frumento sarà fissato sulla base della media dell'annata agraria delle quotazioni all'ingrosso rilevate dalla Camera di Commercio e sarà anticipato sulla paga quindicinale.

GRANOTURCO Il granoturco sarà consegnato all'epoca del raccolto prelevandolo dalla produzione maggenga aziendale.

Qualora nell'azienda non sia stato prodotto per ragioni tecniche od altre, il quantitativo di granoturco occorrente al soddisfacimento dell'intera quota salariale, la differenza sarà corrisposta in base al prezzo da convenirsi tra le organizzazioni contraenti.

E' in facoltà, d'accordo fra le parti, di sostituire parte del suddetto prodotto con altri di produzione aziendale, ragguagliandone i relativi importi.

LEGNA L'obbligo del datore di lavoro per la fornitura della legna alle famiglie comprendenti più unità lavorative, è fissato come segue:

per la prima unità lavorativa	Q.li 35
» la seconda unità lavorativa	» 20
» la terza unità lavorativa	» 15
» la quarta unità lavorativa	» 10

Il quantitativo mancante per raggiungere i 35 quintali dalla seconda unità lavorativa in poi, sarà compensato col pagamento in danaro al prezzo di mercato corrente al momento della consegna. Nel caso in cui, per la famiglia avente una sola unità lavorativa, il quantitativo di q.li 35 non sia sufficiente, il datore di lavoro è tenuto a fornire altri 5 q.li di legna al prezzo di mercato corrente nel momento della consegna semprechè vi sia disponibilità nella azienda. La legna da assegnarsi al lavoratore deve essere di fascine di scalvo di tre anni, salvo il prelievo dei pali per uso aziendale.

Quando nella stessa famiglia vi siano più di due unità lavorative dovrà essere fornita la legna alla prima e alla seconda unità per complessivi q.li 55 in fascine. La fornitura della legna alle successive unità lavorative è subordinata alla disponibilità dell'azienda.

Se la legna di gelso venisse consegnata secca alla fine di luglio, la quantità spettante al lavoratore sarà ridotta del 25 per cento.

Nelle aziende viticole, un quinto della legna potrà essere di vite.

La legna sarà così suddivisa:

Q.li 17 di scalvo in fascine;

» 11 di gelso in fascine;

» 7 di vite in fascine prodotte sul fondo o scalvo di gelso.

Oltre ai quantitativi di legna sopradetti ogni salariato avrà diritto a numero quattro paloni per la costruzione di scale o d'altro e n. 15 manici.

SALARIO IN DENARO

Il salario in danaro sarà corrisposto in 24 rate quindicinali o in 26 rate quattordicinali; esso è così composto:

a) salario base annuo:

L. 67.140 per l'annata 1957-58;

L. 70.140 per l'anno 1958-59;

b) indennità di qualifica;

c) indennità di contingenza secondo le norme fissate dall'accordo nazionale di scala mobile in agricoltura.

Tabella riassuntiva del salario rispetto all'età del lavoratore

ETÀ DEL LAVORATORE	Valutazione dell'unità	SALARIO ANNUO IN DANARO 1957-1958	SALARIO ANNUO IN DANARO 1958-1959	Granoturco Q.li	Frumento Q.li	Legna Q.li	Latte Litri
Dai 18 ai 60 anni	1,000	67.140	70.140	12 —	7 —	35 —	1 —
Dai 17 ai 18 anni	0,832	55.860	58.356	9,98	5,82	29,12	0,83
Dai 16 ai 17 anni	0,750	50.355	52.605	9 —	5,25	26,25	0,75
Dai 15 ai 16 anni	0,600	40.284	42.084	7,20	4,20	21 —	0,60
Dai 14 ai 15 anni	0,500	33.570	35.070	6 —	3,50	17,50	0,50

I lavoratori dai 60 ai 65 anni percepiranno il salario intero per le giornate di effettiva prestazione di lavoro

Art. 34.

13ª MENSILITÀ

Ogni lavoratore ha diritto alla corresponsione di una somma annua pari ad un dodicesimo del salario globale annuale (salario in denaro e in natura) a titolo di 13ª mensilità.

Detta corresponsione è conteggiata in proporzione al periodo in cui il lavoratore risulta in servizio presso l'azienda nel corso dell'annata.

Art. 35.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Salvo i casi di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore, la liquidazione dell'indennità di licenziamento maturata è stabilita nella seguente misura:

a) tre giorni di salario globale per ogni anno di servizio prestato sino all'11 novembre 1946;

b) quattro giorni di salario globale per ogni anno di servizio prestato dall' 11 novembre 1946 all'11 novembre 1948;

c) cinque giorni di salario globale per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1948 in avanti.

Tale indennità è dovuta anche in caso di morte del lavoratore; in tal caso essa sarà pagata alla famiglia o agli eredi del lavoratore.

L'indennità di licenziamento sarà pure corrisposta al lavoratore che cesserà il lavoro per raggiunto limite di età o per sopravvenuta invalidità permanente, nella proporzione, per l'ultimo anno, ai mesi di lavoro prestati.

PARTE QUINTA

Art. 36.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

Nel caso che per esigenze tecniche o per altre cause indipendenti dalla sua volontà, il salariato venisse trasferito nel corso della durata del contratto ad una categoria inferiore, egli avrà il diritto a percepire sino alla fine del contratto il salario della categoria per la quale era stato assunto.

Nei casi invece di promozione da una categoria ad una superiore egli avrà diritto ai conguagli per il salario, gli assegni, e le indennità della nuova qualifica, dalla data di promozione.

Le eventuali sostituzioni in casi di ferie, permessi straordinari ecc. non saranno considerati come passaggi di categoria, ma daranno diritto alle maggiorazioni salariali, alle indennità ed agli altri compensi previsti dal presente contratto.

Art. 37.

SOSTITUZIONI

Bergamino Al salariato che sostituisce temporaneamente il bergamino, oltre a tutte le competenze spettantegli come da qualifica, viene accordato l'esonero dal pagamento del previsto litro di latte giornaliero e viene corrisposta un indennità di L. 60 al giorno.

Uguale compenso di L. 60 giornaliere verrà corrisposto al bergamino che sostituisce il capo nei giorni di assenza per malattia o ferie.

Non si farà luogo a compenso alcuno quando sostituisce il capo nei giorni di normale riposo settimanale.

Mandriano Al salariato che sostituisce il mandriano sia in giorno feriale che festivo viene corrisposta una indennità giornaliera di L. 22, salvo sempre il diritto al previsto riposo settimanale.

Art. 38.

TRASFERTE

Il salariato che, per esigenze di servizio, deve recarsi fuori dall'azienda rimanendo assente nelle ore dei pasti, ha diritto ad una indennità di trasferta nella seguente misura:

per la prima colazione	L.	150
pranzo meridiano	»	450
cena	»	450
pernottamento fuori azienda	»	350

Al salariato comandato ai lavori di spurgo delle roggie, quando il lavoro si effettui oltre 5 Km. dall'azienda, sarà corrisposta una indennità di trasferta pari ad un'ora di lavoro.

PARTE SESTA

Art. 39.

TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO

Malattia:

a) se la durata della malattia del lavoratore si limita al periodo di carenza fissato dalla Mutua si opera la ritenuta di tutto il salario in denaro, esclusa l'indennità di qualifica;

b) se la durata è superiore, si opera la ritenuta sul salario globale, esclusa l'indennità di qualifica del 60 % dal 1° al 20° giorno di malattia, e del 40 % dal 21° al 120° giorno;

c) durante il periodo di malattia, esclusi i giorni di carenza sarà fornito gratuitamente al lavoratore mezzo litro di latte al giorno. Qualora il lavoratore non ritiri il latte, non avrà diritto a retribuzione compensativa.

Infortunio sul lavoro:

a) se la durata dell'invalidità temporanea del lavoratore non supera i 10 giorni, si applicherà il trattamento stabilito per il caso di malattia;

b) se la durata dell'invalidità è maggiore, nei primi 10 giorni non si opererà alcuna trattenuta salariale; la trattenuta, invece, sarà del 60 % del salario, esclusa l'indennità di qualifica, dall'11° al 30° giorno, ed il 40 % dal 31° al 120° giorno;

c) fornitura gratuita di mezzo litro di latte come per la malattia.

certificato medico.

Il lavoratore è tenuto a presentare entro il periodo di carenza (3 giorni) il certificato medico di malattia o di infortunio rilasciato dal medico fiduciario dell'I.N.A.M. o dell'I.N.A.I.L.

Il lavoratore è pure tenuto a presentare, prima di riprendere il servizio, il certificato di guarigione.

Art. 40.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA, MORTE O INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di malattia, che superi i 120 giorni, morte o invalidità permanente del lavoratore anche se la malattia, la morte e la invalidità non dipendano da infortunio sul lavoro, il contratto si intende risolto a tutti gli effetti e la famiglia del lavoratore continuerà a godere gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio e del rustico per tutta l'annata in corso e non perderà il diritto alle eventuali compartecipazioni iniziate, salvo i dovuti conguagli.

I generi in natura saranno corrisp[illegible] in proporzione ai mesi di lavoro prestato, ivi com[illegible] il periodo massimo di 120 giorni, di cui all'art. 3[illegible]

E' facoltà dei familiari di prelevare la differenza dei generi in natura sino alla concorrenza dell'intera quota salariale, corrispondendo il prezzo stabilito dalla tabella salariale di chiusura dei conti dell'annata agricola.

E' facoltà del datore di lavoro di sostituire il defunto o invalido permanente con altro componente della famiglia del lavoratore. In questo caso, non si tratterà di stipulazione di un nuovo contratto, ma di continuazione del contratto precedente.

Art. 41.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni sociali e mutualistiche valgono le norme di legge.

PARTE SETTIMA

Art. 42.

NORME DISCIPLINARI

Salvo ogni diritto sancito dalle leggi, sono stabilite le seguenti norme disciplinari:

1. Multa fino ad un massimo di due ore di salario per le seguenti mancanze:

a) presentazione al lavoro in stato di ubriachezza;

b) ritardo, interruzione, abbandono e assenze dal lavoro senza giustificato motivo;

c) infrazioni al regolamento aziendale, ove esiste.

L'importo della multa sarà trattenuto sull'acconto salariale al quale si riferisce e sarà annotato sul libro paga, pena la decadenza.

La somma trattenuta sarà versata entro 15 giorni sul conto corrente N. 2193 Banca Naz. Lavoro di Cremona, intestato alla Commissione Provinciale per la Massima Occupazione in agricoltura, la quale se ne servirà per l'esecuzione di lavori di pubblica utilità.

2. Licenziamento in tronco per le seguenti mancanze:

a) condanna definitiva per reato comune;

b) recidività nelle mancanze indicate al punto 1;

c) danneggiamento doloso dei beni della azienda;

d) assenza ingiustificata per oltre tre giorni di lavoro;

e) altre mancanze gravi verso il datore di lavoro o chi ne fa le veci, che non possono permettere il proseguimento del rapporto di lavoro. Tale provvedimento nel caso di contestazione dovrà essere sanzionato dalla Autorità Giudiziaria. In attesa il rapporto di lavoro è sospeso.

La notifica del licenziamento dovrà essere comunicata a mezzo di raccomandata al lavoratore, e per conoscenza, all'Ufficio di Collocamento.

PARTE OTTAVA

Art. 43.

CONTROVERSIE

Controversie collettive

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle organizzazioni sindacali contraenti, per il sollecito amichevole componimento.

Controversie individuali

In caso di contestazione tra datori di lavoro e lavoratori, prima di passare la controversia all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima occupazione e, successivamente, all'Autorità Giudiziaria, competente, dovrà essere esperito sollecito amichevole tentativo di componimento prima in sede comunale e in un secondo tempo in sede provinciale dai rappresentanti sindacali delle parti.

Essi si costituiranno pariteticamente in commissioni comunali e provinciali presso gli Uffici di Collocamento Comunale e Provinciale alla presenza di un rappresentante degli Uffici stessi.

Art. 44.

COMMISSIONE CONCILIATIVA PER I TRASLOCHI

In ogni Comune della provincia è istituita una Commissione con compito conciliativo per l'esame e la sistemazione dei traslochi agricoli.

La Commissione di cui sopra è composta da rappresentanti paritetici dei datori di lavoro e dei lavoratori ed è presieduta dal Collocatore.

L'attività delle Commissioni Comunali è coordinata e diretta da una Commissione Provinciale, avente la medesima costituzione paritetica, presieduta dal Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro.

L'esame dei traslochi inizia ogni anno il 1° ottobre.

PARTE NONA

Art. 45.

CONSUETUDINI

Per tutto quanto non è contemplato nel presente patto rimangono in vigore gli usi e le consuetudini locali.

Dichiarazioni a verbale

A) In riferimento all'art. 4 del contratto di lavoro per i salariati, le Associazioni sindacali dei datori di lavoro contraenti il presente patto si impegnano di raccomandare ai loro associati di fissare il canone di affitto della casa e dell'orto occupata dal salariato fisso non più alle dipendenze dell'azienda agricola e tuttora lavoratore agricolo, nella somma di L. 5000 per la casa e di L. 2000 per l'orto.

B) Le Associazioni sindacali dei datori di lavoro contraenti si impegnano di raccomandare ai propri associati di attenersi, nella assunzione della mano d'opera salariata, alla misura consuetudinaria di un salariato ogni 40 pertiche cremonesi irrigue o sue equivalenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 4 OTTOBRE 1955 PER GLI AVVENTIZI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI CREMONA PER L'ANNATA AGRARIA 1954 - 1955

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli ed i braccianti avventizi.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme delle leggi vigenti sal collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale giornaliero di lavoro è così stabilito:

nei mesi di dicembre e gennaio	ore 6
dal 15 al 30 novembre	ore 7
dal 1° al 15 febbraio	ore 7
negli altri periodi dell'anno	ore 8

l'anzidetto orario di lavoro si effettua sotto l'osservanza delle seguenti disposizioni:

a) l'orario dovrà essere di effettivo lavoro, cioè cominciare e finire sul campo o sul posto di lavoro assegnato. Per recarsi sul posto di lavoro l'avventizio partirà dalla cascina non più di 10 minuti prima dell'inizio dei due periodi dell'orario stabilito;

b) l'orario di lavoro consta di regola delle ore giornaliere divise in due periodi uguali e continuativi, con un riposo, intermedio normale di tre ore nei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e di due ore negli altri mesi;

c) i due periodi di lavoro anzidetti potranno subire un particolare intervallo di mezz'ora o di un'ora quando ragioni tecniche, particolarmente riferentesi al bestiame, lo impongono. Per dette ragioni tecniche è data facoltà di anticipare l'inizio del lavoro mattutino o di posticipare quello del lavoro pomeridiano;

d) durante l'epoca della preparazione del terreno, delle semine e della raccolta dei prodotti, il datore di lavoro, quando ne ravvisi la necessità per ragioni di carattere tecnico, potrà a suo giudizio far eseguire ore supplettive fino ad un massimo di due giornaliere.

Dette ore saranno retribuite con paga globale maggiorata del 35 per cento.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 5.

Detto lavoro straordinario sarà retribuito allo scadere del periodo di paga in corso. Il pagamento dovrà risultare sul libro paga in possesso delle parti.

Il lavoro straordinario sarà compensato con la maggiorazione del 40% della paga oraria.

Lavoro festivo

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni indicati all'art. 8.

Detto lavoro festivo sarà retribuito allo scadere del periodo di paga in corso. Il pagamento dovrà risultare sul libro paga in possesso delle parti.

Il lavoro festivo sarà compensato con la maggiorazione del 40% della paga oraria.

Art. 7.

SOSTITUZIONI

All'avventizio che sostituisce temporaneamente il bergamino, oltre alla paga, verrà corrisposta una indennità giornaliera di L. 36,70, più un litro di latte gratuito.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Sono considerati giorni festivi:

— le domeniche;
— il lunedì della sagra o fiera delle singole parrocchie, o il giorno del Patrono della parrocchia salvo le consuetudini esistenti nei singoli centri rurali;
— il giorno del Patrono della Diocesi;
— 8 dicembre: Immacolata Concezione;
— 24 dicembre: Vigilia di Natale (mezza giornata);
— 25 dicembre: Natale;
— 26 dicembre: S. Stefano;
— 1° gennaio: Capo d'Anno;
— 6 gennaio: Epifania;
— ultimo giorno di Carnevale (mezza giornata pomeridiana);
— 1° giorno di Quaresima (mezza giornata antimeridiana);
— 19 marzo: S. Giuseppe;
— lunedì di Pasqua;
— Ascensione di Nostro Signore;
— Corpus Domini;
— 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
— 15 agosto: Assunzione di Maria Vergine;
— 1° novembre: Tutti i Santi;
— 2 novembre: Giorno dei Morti;
— le Feste Nazionali stabilite dalla legge.

Art. 9.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

a) la paga base nella misura di L. 37;

b) l'indennità di contingenza secondo le norme fissate dall'accordo di scala mobile in agricoltura;

c) l'indennità di ferie, gratifica, feste nazionali, ecc. nella misura del 7,5 per cento della paga base e contingenza;

d) l'indennità forfettaria derivante dall'applicazione della legge 31 marzo 1954, n. 90, sulle festività infrasettimanali nella misura di L. 10.

Sulle indennità di cui ai punti *c*) e *d*) non operano le percentuali per lavoro straordinario o festivo.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

— dai 18 ai 65 anni compiuti: una unità intera.
— dai 17 ai 18 anni compiuti: 0.832 di unità intera;
— dai 16 ai 17 anni compiuti: 0.750 di unità intera;
— dai 15 ai 16 anni compiuti: 0.600 di unità intera;
— dai 14 ai 15 anni compiuti: 0.500 di unità intera.

Donne:

— dai 17 ai 55 anni compiuti: 0.700 dell'unità intera uomo;
— dai 16 ai 17 anni compiuti: 0.620 dell'unità intera uomo;
— dai 15 ai 16 anni compiuti: 0.550 dell'unità intera uomo;
— dai 14 ai 15 anni compiuti: 0.500 dell'unità intera uomo.

Art. 11.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi consuetudinari (falce, rastrello, badile, tridente e folcino).

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 12.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 13.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Per le donne che allattano in attesa di eventuali altre disposizioni si applicano le consuetudini locali.

Art. 14.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Salvo ogni diritto sancito dalle leggi, sono stabilite le seguenti norme disciplinari:

1) multa fino ad un massimo di due ore di salario per le seguenti mancanze:

a) presentazione al lavoro in stato di ubriachezza;

b) ritardo, interruzione, abbandono e assenze dal lavoro senza giustificato motivo;

c) infrazione al regolamento aziendale, ove esiste.

L'importo della multa sarà trattenuto sul salario relativo al periodo al quale si riferisce e sarà annotato sul libro paga.

La somma trattenuta sarà versata entro 15 giorni sul conto corrente n. 2193 della Banca Nazionale del Lavoro di Cremona, intestato alla Commissione Provinciale per la Massima Occupazione in agricoltura, la quale se ne servirà per lavori di pubblica utilità.

Art. 15.

CONTROVERSIE

Controversie collettive

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle organizzazioni sindacali contraenti, per il sollecito amichevole componimento.

Controversie individuali

In caso di contestazione tra datori di lavoro e lavoratori, prima di passare la controversia all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione e, successivamente, alla Autorità Giudiziaria competente, dovrà essere esperito sollecito amichevole tentativo di componimento prima in sede comunale e in secondo tempo in sede provinciale dai rappresentanti sindacali delle parti.

Essi si costituiranno pariteticamente in commissioni comunali e provinciali presso gli Uffici di Collocamento Comunale e Provinciale alla presenza di un rappresentante degli Uffici stessi.

Art. 16.

TRASFERTE

All'avventizio comandato a prestare servizio fuori azienda ed al quale venga a mancare la possibilità, per la esecuzione del servizio stesso, di rientrare in sede per il consumo dei pasti e per il pernottamento, spetta una indennità di trasferta nella seguente misura:

per la prima colazione	L.	150
pranzo meridiano	»	450
cena	»	450
pernottamento fuori azienda	»	350

Detta indennità non va corrisposta quando il datore di lavoro faccia prestare servizio all'avventizio in azienda diversa da quella presso la quale normalmente svolge la sua attività e sempre che non ricorrano le condizioni sopra indicate.

Sono esclusi dal diritto di trasferta gli avventizi adibiti allo spurgo roggie per i quali valgono le norme consuetudinarie.

Art. 17.

CONSUETUDINI

Per tutto quanto non è contemplato nel presente contratto rimangono in vigore gli usi e le consuetudini locali.

Art. 18.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro ha vigore dall'11 novembre 1954 ed avrà la durata di un anno.

Il contratto stesso si riterrà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora da nessuna delle parti contraenti venga disdettato tre mesi prima della scadenza.

La disdetta dovrà essere data alle altre parti contraenti a mezzo di raccomandata.

NORME TRANSITORIE

1. Limitatamente all'annata agraria in corso, il contratto collettivo provinciale potrà essere disdettato entro il 31 ottobre 1955.

2. Limitatamente al periodo di applicazione dell'imponibile di mano d'opera in agricoltura di cui alla legge n. 929 del del 16 settembre 1947, valgono le seguenti norme disciplinari:

Licenziamento in tronco per le seguenti mancanze:

a) condanna definitiva per reato comune;

b) recidività nelle mancanze indicate al punto 1);

c) danneggiamento doloso dei beni dell'azienda;

d) assenza ingiustificata per oltre tre giorni di lavoro;

e) altre mancanze gravi verso il datore di lavoro o chi ne fa le veci che non possono permettere il proseguimento del rapporto di lavoro.

Dichiarazione a verbale

1. Le Associazioni Sindacali dei datori di lavoro si impegnano a raccomandare ai propri associati di fornire un litro di latte agli avventizi che prestano attività nella azienda, ad un prezzo non superiore a L. 50.

2. Con riferimento al trattamento da corrispondere agli avventizi per i lavori speciali, il Presidente delle trattative, Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, prende atto della dichiarazione resa dai datori di lavoro relativa al mantenimento del trattamento di fatto esistente per detti lavori.

Cremona, 4 ottobre 1955

L'Associazione Agricoltori

La Federazione Provinciale Coltivatori Diretti

L'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori

L'Associazione Coltivatori Diretti e Mezzadri

La Liberterra

La Federbraccianti

La U.I.L. Terra

L'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 NOVEMBRE 1954 PER LA COMPARTECIPAZIONE DEL GRANOTURCO, DELLA PROVINCIA DI CREMONA

La compartecipazione del granoturco è facoltativa.

La superficie destinata a granoturco potrà quindi essere coltivata, a giudizio dell'agricoltore, in economia o con forma di compartecipazione.

Nel caso venga data in compartecipazione, valgono le seguenti norme:

Lavori: sono a carico del compartecipante, fuori dell'orario normale di lavoro, le seguenti operazioni colturali:

a) raccolta delle gramigne;

b) zappatura, diradamento, asportazione dei figli e spandimento degli azotati dopo la zappatura;

c) rifinitura della rincalzatura a cavallo;

d) cimatura e sfogliatura oppure cimatura e taglio dei gambacci;

e) raccolta delle pannocchie e scartocciatura;

f) sgranatura, essiccamento sull'aia e trasporto del prodotto secco sul granaio purchè questo sia terminato non più tardi di mezz'ora dopo l'orario normale.

Qualora qualcuna delle operazioni sopra elencate venga praticata meccanicamente dall'agricoltore, questi avrà il diritto ad un congruo compenso sotto forma di prestazioni.

I tutoli ricavati dalla lavorazione restano di totale spettanza del lavoratore.

Le spese di sgranatura e di eventuale essiccamento meccanico sono a carico dell'agricoltore.

Riparto del prodotto: sino alla produzione media di q.li 4,20 per pertica cremonese, calcolata sulla intiera superficie assegnata ad ogni compartecipante, la divisione sarà praticata al 25% a favore del compartecipante.

Il quantitativo eccedente q.li 4,20 per pertica cremonese, sarà diviso al 20% a favore del compartecipante.

La Libera Associazione Agricoltori
La Federazione Provinciale Coltivatori Diretti
L'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori
La Federbraccianti
La Liberterra
La U.I.L. Terra
L'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O.

Cremona, 6 novembre 1954

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 28 SETTEMBRE 1959 PER I BRACCIANTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA PER IL PERIODO 11-11-1959 - 10-11-1961

L'anno 1959 addì 28 del mese di settembre, in Mantova,

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente dott. prof. *Giulio Marocchi* e dal Direttore della stessa sig. *Orazio Fogato*, assistito dal sig. *Tullio Treccani;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Direttore geom. *Giancarlo Siena* e dal dott. *Angelo Ghioldi;*

il Sindacato Autonomo Provinciale Affittuari Conduttori, rappresentato dal dott. *Angelo Ghioldi;*

l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, aderente alla Alleanza Nazionale Contadini, rappresentata dal sig. *Enca Asinari*

e

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati (C.G.I.L.), rappresentata dai sigg. *Gustavo Nannetti, Ermes Piva, Alberino Fornasari* e *Umberto Miotto;*

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.) Settore Terra - rappresentata dai signor *Renato Zucchi;*

la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.) Settore Terra - rappresentata dai signori *Patti Giovanni* e *Samarati* dott. *Dario*

è stato

stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli della Provincia di Mantova.

Art. 1.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro ha valore dall'11 novembre 1959 al 10 novembre 1961.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, se nessuna delle parti contraenti lo disdetterà almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI

Sono braccianti agricoli quei lavoratori che vengono occupati abitualmente in agricoltura per i lavori ordinari e straordinari, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni e per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o gionaliera, corrisposta al termine della prestazione o, comunque, a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEI BRACCIANTI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge sul collocamento della mano d'opera.

Art. 4.

DOCUMENTI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentare, all'atto dell'assunzione, il libretto personale per giornalieri di campagna del Servizio per gli Elenchi Nominativi dei Lavoratori e per i Contributi Unificati in Agricoltura.

Su detto libretto il datore di lavoro annoterà settimanalmente le giornate compiute sull'azienda dal bracciante avventizio.

Le giornate dovranno essere annotate sul libretto di cui sopra anche per i coltivatori, che sono esenti, a norma di legge, dall'obbligo del versamento dei contributi unificati in agricoltura.

Inoltre il lavoratore dovrà essere munito del libretto di lavoro rilasciato dalle Amministrazioni Comunali, libretto che dovrà essere tenuto presso l'azienda per tutto il periodo di occupazione del prestatore d'opera.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è il seguente:

— per il periodo compreso dal 1° febbraio al 30 novembre: 8 ore giornaliere;

— per il periodo compreso dal 1° dicembre al 31 gennaio: 7 ore giornaliere.

L'orario di lavoro ha inizio quando il lavoratore comincia a lavorare. Il tempo impiegato per gli spostamenti da un posto di lavoro ad un altro, come da una azienda ad un'altra, è considerato come effettivo la-

voro; così dicasi del tempo impiegato dal bracciante che usa il bestiame da lavoro per recarsi con questo dalla corte al luogo di lavoro e viceversa.

Le operazioni di martellatura della falce (per un massimo di un'ora giornaliera) sono computate nell'orario effettivo di lavoro.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FERIALE, FESTIVO, NOTTURNO

(feriale, festivo, notturno)

Le ore straordinarie, che non potranno superare le due giornaliere, sono quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro precisato all'art. 5.

Esse saranno retribuite con la tariffa maggiorata del 25%.

L'eventuale lavoro compiuto nei giorni festivi sarà retribuito con la maggiorazione del 35% sulla tariffa.

Così dicasi per il lavoro notturno.

Sono considerati giorni festivi:

— tutte le domeniche;
— il 1° giorno dell'anno;
— la festa dell'Epifania (6 gennaio);
— la festa di S. Giuseppe (19 marzo);
— il giorno di lunedì dopo Pasqua;
— il giorno dell'Ascensione;
— il giorno del Corpus Domini;
— la festa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo (29 giugno);
— la festa dell'Assunzione della B. V Maria (15 agosto);
— la festa di Ognissanti (1° novembre);
— la festa dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
— la festa di Natale (25 dicembre);
— il 26 dicembre;
— la festa del Patrono del luogo dove si svolge il lavoro.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato da un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba.

Il lavoro straordinario (oltre l'orario normale di cui all'art. 5) o notturno, eseguito nei giorni festivi, avrà una maggiorazione del 40% sulla tariffa normale.

Il lavoro compiuto nelle festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) sarà retribuito per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione del 50% della tariffa.

La liquidazione delle ore straordinarie di lavoro eseguite (feriali, festive e notturne) dovrà essere effettuata settimanalmente.

Si precisa che le percentuali di aumento sopra citate del 25%, 35%, 40% e 50% a seconda dei casi saranno applicate sulla paga base e contingenza ed aggiunte alla tariffa oraria normale complessiva.

Art. 7.

RAPPORTI TRA DATORI DI LAVORO E LAVORATORI

I rapporti tra i datori di lavoro ed i lavoratori devono essere sempre ispirati a reciproca fiducia e rispetto tali da garantire l'ordine e la tranquillità dell'azienda in uno spirito di cordiale collaborazione.

Tutti i lavoratori, nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta nell'azienda e dai rispettivi capi immediati. Essi dovranno, pertanto, attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire, con diligenza, il lavoro assegnato.

In caso di negligenza che rechi lievi danni all'azienda potrà essere inflitta al lavoratore la multa fino ad un massimo di due ore di salario.

Ferma rimanendo la natura del rapporto di cui all'art. 2, il lavoratore sarà passibile di licenziamento nei casi seguenti:

1) insubordinazione grave verso il datore di lavoro od un suo rappresentante nell'azienda;

2) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni ed al bestiame.

In caso di contestazione, da parte del lavoratore, in ordine alle sanzioni sopra accennate, la controversia relativa verrà sottoposta alla Commissione Paritetica di cui all'art. 22 del presente contratto, la quale giudicherà, con potere arbitrale, nel caso di multa.

Invece nel caso di licenziamento, detta Commissione esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Art. 8.

CLASSIFICAZIONE DEI BRACCIANTI PER ETÀ E SESSO AI FINI DELLA RETRIBUZIONE

Sono considerati braccianti di normale capacità lavorativa i lavoratori uomini dal 18° anno compiuto di età al raggiungimento del 65°.

A detti lavoratori competerà il 100% della retribuzione, così come fissata, nei suoi vari elementi, dall'art. 9 del presente contratto.

I giovani dai 16 ai 18 anni saranno retribuiti con la normale tariffa globale ridotta del 10%.

I giovani dai 14 ai 16 anni saranno retribuiti con la normale tariffa globale ridotta del 25%.

Le donne dai 15 anni in su saranno retribuite con la normale tariffa globale ridotta del 20%.

Le donne dai 14 ai 15 anni saranno retribuite con la normale tariffa globale ridotta del 35%.

Gli uomini dal 65° al 68° anno di età saranno retribuiti con la normale tariffa ridotta del 10% e quelli dal 68° anno in poi con la normale tariffa ridotta del 20%.

I mutilati e gli invalidi di guerra nonchè gl'invalidi del lavoro sono considerati come lavoratori di normale capacità lavorativa e vanno retribuiti con il 100% della retribuzione.

Art. 9.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del bracciante agricolo sono i seguenti:

1) paga base;

2) indennità di contingenza, la cui misura viene a variare periodicamente in base alle norme previste dall'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli del 24 settembre 1952;

3) indennità di quiescenza in luogo delle festività nazionali, delle feste infrasettimanali e di quegli istituti, riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari (quali gratifica natalizia, ferie, indennità di licenziamento, ecc.), di cui non può beneficiare il bracciante, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità viene fissata nella misura del 14% sull'insieme paga base ed indennità di contingenza, cui si aggiungono L. 2,55 orarie, quale quota fissa per integrazione assegni familiari.

L'indennità di quiescienza medesima dovrà essere sempre tenuta distinta dalla somma dei due precedenti elementi della retribuzione non operando su di essa la percentuale di aumento prevista per il lavoro straordinario, feriale, notturno, festivo o per altro titolo.

Le Associazioni contraenti quantificheranno gli elementi della retribuzione sopra esposti in una tabella separata che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 10.

LAVORI STRAORDINARI

Sono considerati lavori straordinari i seguenti:

— falciatura a mano in genere;

— spandimento concimi chimici a mano;

— spandimento a macchina della calciocianamide non oleata;

— spaccatura legna in genere non a macchina;

— prosciugamento espurgo fossi quando il lavoro venga fatto in acqua esclusi i solchi e le scoline;

— carico del letame dalla concimaia al carro, quando il lavoro sia eseguito a mano;

— irrorazione in genere con pompa a spalla;

— irrorazione piante da frutto, per il portatore del getto, esclusa la vite;

— trasporto di terra con carriola o decauville o trasporto del medesimo;

— potature piante da frutto esclusa la vite;

— abbattimento piante di alto fusto senza i lavori inerenti;

— caricamento silos chiusi a mano;

— taglio e trebbiatura semi minuti;

— rondellatura del terreno in acqua;

— taglio roste;

— irrigazione a scorrimento ed a pioggia quando eseguita a mezzo di spostamenti di tubi in campagna.

Tali lavori saranno retribuiti con la maggiorazione del 25% della paga globale. Invece per i lavori di scalvo ed abbattimento piante di basso fusto e lavori ad essi inerenti, i lavoratori hanno diritto, oltre alla paga ordinaria, ad un palo ed una fascina al giorno. Lo scalvo delle piante d'alto fusto e lo spargimento a mano della calciocianamide sono facoltativi. Quando trattasi di abbattimento piante di basso fusto per esecuzione di banchina è in facoltà del datore di lavoro di corrispondere un palo ed una fascina o le radici.

Per i lavori di spaccatura legna i lavoratori hanno diritto oltre alla paga straordinaria, ad una tabbia di dimensioni commerciali. Il lavoro dei boschi verrà compensato con tariffe espressamente concordate.

Art. 11.

OPERAI QUALIFICATI E TRATTORISTI

Gli operai qualificati (ad esempio fabbri, meccanici, falegnami, muratori ecc.) che lavorano nelle aziende agricole saranno retribuiti con le tariffe previste dai contratti di lavoro di categoria per gli operai qualificati dell'industria.

Il trattorista patentato addetto esclusivamente alla condotta ed alla manutenzione dei trattori sarà retribuito con la paga globale (paga base e contingenza) fissata per i braccianti e maggiorata del 15%.

Gli altri trattoristi patentati, allorchè addetti alla condotta del trattore in movimento, saranno retribuiti con la paga globale (paga base e contingenza) fissata per i braccianti e maggiorata del 5%.

Il lavoro di motoaratura sarà retribuito con il 40% in più della paga globale (paga base e contingenza) fissata per i braccianti.

Art. 12.

MIETITURA E TREBBIATURA

Le tariffe paga per i lavori di mietitura e trebbiatura cereali e per le operazioni ad essi inerenti, verranno stabilite nel periodo 20 maggio 10 giugno di ogni anno, dalle Associazioni Provinciali interessate.

Art. 13.

TREBBIATURA GRANOTURCO

I lavori di trebbiatura del granoturco e le operazioni ad essa inerenti, saranno compensati con la tariffa globale dei lavori ordinari maggiorata del 50%.

Art. 14.

LAVORI DI FACCHINAGGIO

Al lavoratore, oltre alla paga globale, spetteranno le seguenti maggiorazioni per i lavori di facchinaggio dei cereali in genere in uscita e di concimi chimici in entrata:

— dal piano terreno	L.	7	al quintale
— dal 1° piano	»	9	»
— dal 2° piano	»	10	»
— dal 3° piano	»	12	»

(Il compenso per il lavoro di facchinaggio spetta per i cereali in genere in uscita dai magazzini dell'azienda. Invece l'uscita dei cereali dall'azienda per il trasporto agli ammassi, durante la trebbiatura, non costituisce diritto al compenso).

Art. 15.

LAVORAZIONE DELLA CANAPA

Per quanto riguarda la lavorazione della canapa valgono le tariffe in vigore nella provincia di Ferrara

Art. 16.

LAVORI ORTOFRUTTICOLI

Per i lavoratori ortofrutticoli patentati, varrà la tariffa della categoria.

Art. 17.

MONDA E RACCOLTA DEL RISO

Per i lavori di monda e di raccolta del riso si fa riferimento al contratto nazionale, salvo eventuali modifiche che le Organizzazioni intendessero apportare al contratto medesimo.

Art. 18.

PATTUIZIONI INDIVIDUALI

I contratti individuali liberamente stipulati dai singoli datori di lavoro e dai lavoratori dovranno uniformarsi alle norme del presente contratto.

Le clausole difformi preesistenti avranno valore soltanto nel caso che siano più favorevoli al lavoratore.

Sono ammessi i lavori di cottimo entro il limite di otto ore giornaliere.

La retribuzione del cottimo non potrà essere, comunque, inferiore alla tariffa oraria.

Art. 19

SOMMINISTRAZIONE DEL VINO

Il vino sarà somministrato ai lavoratori gratuitamente secondo le consuetudini locali.

Se il datore di lavoro non potesse somministrare il vino ai lavoratori, dovrà pagarlo a questi al prezzo di commercio in vigore nei Comuni, ove vige la consuetudine di cui sopra.

Art. 20.

MANSIONI SPECIALI DI STALLA

Il bracciante chiamato a svolgere le mansioni del salariato nei lavori di stalla, ha diritto alla maggiorazione del 25% sulla tariffa globale della sua categoria.

Effettuando anche la mungitura ha, inoltre, diritto ad un litro di latte al giorno.

Art. 21.

PERCENTUALI DI MAGGIORAZIONE E DI DETRAZIONE

Tutte le percentuali di maggiorazione o di detrazione previste nel presente patto, operano, soltanto sul complesso paga base-contingenza.

Art. 22.

COMMISSIONE PARITETICA

In ogni comune a cura delle parti contraenti sarà costituita una Commissione Comunale paritetica composta da tre rappresentanti effettivi dei datori di lavoro e da tre rappresentanti effettivi dei lavoratori.

Presieduta da persona designata di comune accordo fra le parti, o, in mancanza di accordo, dal giudice conciliatore.

Le riunioni della Commissione Comunale, in caso di assenza di qualche membro dovranno avvenire, comunque, con il rispetto della pariteticità dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La Commissione a cura del Presidente, su richiesta di una delle Organizzazioni sindacali, dovrà riunirsi entro cinque giorni da quello della richiesta stessa.

La Commissione in parola ha il compito di esperire il tentativo di amichevole componimento delle controversie che dovessero sorgere fra datore di lavoro e lavoratore sull'interpretazione e l'applicazione del presente contratto.

In caso di mancata conciliazione della controversia in sede comunale, le parti interessate potranno ricorrere all'U.P.L.M.O. il quale, a norma delle vigenti disposizioni di legge, ha il compito di convocare le parti interessate ed i rispettivi rappresentanti, per un ulteriore tentativo di accordo della controversia medesima.

Le tariffe dei braccianti avventizi in provincia di Mantova in vigore dal 1° aprile 1960

NATURA DEI LAVORI	Paga base oraria	Indennità di contingenza oraria	TOTALE paga base e contingenza oraria	Percentuale oraria per feste nazionali infrasettimanali gratifica natalizia	Quota integrativa assegni familiari	Quota oraria per indennità di caro pane	TARIFFA GLOBALE ORARIA	Tariffa lavoro straordinario (oltre 8 ore)	Tariffa lavoro festivo e notturno
Lavori ordinari									
UOMINI: dai 18 ai 65 anni	45,10	109,05	154,15	21,58	2,55	3,75	182,05	220,55	236,00
dai 16 ai 18 anni	40,59	98,14	138,73	19,42	2,15	3,75	164,05	198,75	212,60
dai 14 ai 16 anni	33,82	81,78	115,60	16,18	1,80	3,75	137,35	166,25	177,80
dai 65 ai 68 anni	40,59	98,14	138,73	19,42	2,15	3,75	164,05	198,75	212,60
dai 68 anni in poi	36,08	87,24	123,32	17,26	1,95	3,75	146,30	177,15	189,45
DONNE: dai 15 anni in poi	36,08	87,24	123,32	17,26	1,95	3,75	146,30	177,15	189,45
dai 14 ai 15 anni	29,31	70,88	100,19	14,02	1,55	3,75	119,50	144,55	154,55
Lavori straordinari (aumento 25 % su paga base e contingenza)									
UOMINI: dai 18 ai 65 anni			192,68	21,58	2,55	3,75	220,55	268,70	288,00
dai 16 ai 18 anni			173,41	19,42	2,15	3,75	198,75	242,10	259,45
dai 14 ai 16 anni			144,50	16,18	1,80	3,75	166,25	202,35	216,80
dai 65 ai 68 anni			173,41	19,42	2,15	3,75	198,75	242,10	259,45
dai 68 anni in poi			154,15	17,26	1,95	3,75	177,15	215,65	231,05
DONNE: dai 15 anni in poi			154,15	17,26	1,95	3,75	177,15	215,65	231,05
dai 14 ai 15 anni			125,23	14,02	1,55	3,75	144,55	175,85	188,40
Trattoristi addetti esclusivamente ai trattori (aumento 15 % sulla paga base e contingenza)									
UOMINI: dai 18 ai 65 anni			177,25	21,58	2,55	3,75	205,15	249,45	267,20
dai 16 ai 18 anni			159,53	19,42	2,15	3,75	184,85	224,75	240,70
dai 14 ai 16 anni			132,93	16,18	1,80	3,75	154,65	187,90	201,20
Trattoristi comuni (aumento 5% sulla paga base e contingenza)									
UOMINI: dai 18 ai 65 anni			161,85	21,58	2,55	3,75	189,75	230,20	246,40
dai 16 ai 18 anni			145,65	19,42	2,15	3,75	170,95	207,35	221,95
dai 14 ai 16 anni			121,38	16,18	1,80	3,75	143,10	173,45	185,60
Motoaratori e operai non qualificati (aumento 40 % sulla paga base contingenza)									
UOMINI: dai 18 ai 65 anni			215,81	21,58	2,55	3,75	243,70	297,65	319,25
dai 16 ai 18 anni			194,22	19,42	2,15	3,75	219,55	268,10	287,50
Trebbiatura granoturco e girasole (aumento 50 % su paga base e contingenza)									
UOMINI: dai 18 ai 65 anni			231,22	21,58	2,55	3,75	259,10	316,90	340,00
dai 16 ai 18 anni			208,09	19,42	2,15	3,75	233,40	285,40	306,25
dai 14 ai 16 anni			173,40	16,18	1,80	3,75	195,15	238,50	255,85
dai 65 ai 68 anni			208,09	19,42	2,15	3,75	233,40	285,40	306,25
dai 68 anni in poi			184,98	17,26	1,95	3,75	207,95	254,20	272,70
DONNE; dai 15 anni in poi			184,98	17,26	1,95	3,75	207,95	254,20	272.70
dai 14 ai 15 anni			150,28	14,02	1,55	3,75	169,60	207,15	222,20

Trattenuta per Fondo adeguamento pensioni: Uomini: L. 15,40 al giorno — Donne; L. 8,45 al giorno.

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 28 SETTEMBRE 1959 PER I SALARIATI FISSI DELLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI MANTOVA PER IL PERIODO 11-11-1959 - 10-11-1961

L'anno 1959 addì 28 del mese di settembre, in Mantova,

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente dott. prof. *Giulio Marocchi* e dal Direttore della stessa sig. *Orazio Focato*, assistito dal sig. *Tullio Treccani;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Direttore geom. *Giancarlo Siena* e dal dott. *Angelo Ghioldi;*

il Sindacato Autonomo Provinciale Affittuari Conduttori, rappresentato dal dott. *Angelo Ghioldi;*

l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, aderente alla Alleanza Nazionale Contadini, rappresentata dal sig. *Enea Asinari*

e

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati (C.G.I.L., rappresentata dai signori *Gustavo Nannetti, Ermes Piva, Alberino Fornasari* e *Umberto Miotto;*

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.) Settore Terra rappresentata dal signor *Renato Zucchi;*

la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.) Settore Terra rappresentata dai signori *Patti Giovanni* e *Samarati* dott. *Dario*

è stato

stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi della Provincia di Mantova.

Art. 1.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro per i salariati fissi delle aziende agricole della Provincia di Mantova ha valore dall'11 novembre 1959 al 10 novembre 1961 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, se nessuna delle parti contraenti lo disdetterà almeno tre mesi prima della scadenza, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

I salariati fissi sono quei lavoratori agricoli che nelle aziende hanno mansioni di particolare fiducia, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Vengono assunti per un periodo non inferiore a due annate agrarie e sono retribuiti con salario annuo, così come stabilito dall'art. 23 del presente contratto.

Art. 3.

CASA DI ABITAZIONE ED ACCESSORI

Il salariato fisso ha diritto gratuitamente ad una casa di abitazione proporzionata ai bisogni igienici e morali della propria famiglia.

Oltre alla casa di abitazione, la famiglia del salariato ha diritto gratuitamente al porcile, al pollaio, ad un rustico ed a un orto della superficie minima di 120 metri quadrati; potrà allevare 4 galline per ogni componente la famiglia, nonchè 2 covate di pulcini di numero non superiore a 30 ciascuna, una primaverile ed una dopo il raccolto del frumento.

E' fatto divieto di lasciar liberi i polli fuori dal pollaio, durante il periodo delle semine, e quando vi siano raccolti che possono essere danneggiati perchè in maturazione. La famiglia del salariato potrà, altresì, allevare un suino da ingrasso od al massimo due all'anno.

Il datore di lavoro fornirà gratuitamente i mezzi per il trasporto delle masserizie, quando il salariato viene assunto in servizio.

Se il datore di lavoro non metterà a disposizione del salariato idonea casa di abitazione e relativi accessori, dovrà corrispondere una adeguata indennità sostitutiva, pari al canone di affitto corrente sul mercato per abitazioni di analoga natura.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Fra il datore di lavoro ed il salariato fisso, all'atto dell'assunzione in servizio, dovrà essere redatto un contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge dal quale dovrà risultare la data e le condizioni di assunzione.

L'assunzione dovrà avvenire nel rispetto delle vigenti norme di legge sul collocamento della mano d'opera e sul trattamento assistenziale previdenziale.

Art. 5.

DOCUMENTI DI LAVORO

Il salariato fisso, all'atto dell'assunzione, dovrà presentare al datore di lavoro il libretto obbligatorio di lavoro rilasciato dal Comune di residenza. Tale libretto dovrà rimanere presso l'azienda per tutto il periodo del rapporto di lavoro.

Inoltre, il salariato fisso e il suo datore di lavoro dovranno essere muniti del proprio libretto sindacale, che sostituisce — nei limiti di legge — anche il « prospetto paga » previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4, da ritirarsi presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Su tale libretto sindacale, oltre alla qualifica del lavoratore e alle condizioni di assunzione, saranno registrati gli acconti corrisposti al lavoratore durante l'annata agraria, le trattenute eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro con le indicazioni delle relative causali, le assenze del lavoratore per malattia, infortunio o per altre cause.

Il lavoratore è tenuto a presentare al 10 di ogni mese, o a richiesta del datore di lavoro, il proprio libretto, per le annotazioni di cui sopra.

Art. 6.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva od il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e, pertanto, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

In caso di richiamo alle armi, il datore di lavoro dovrà corrispondere al salariato fisso richiamato, una indennità pari a venti giorni di salario.

Art. 7.

MALATTIE ED INFORTUNI

La malattia accertata o l'infortunio del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento del salariato. Il salariato infortunato e di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto, per un periodo di 120 (centoventi) giorni.

Durante il periodo per il quale il posto viene conservato, il salariato ha diritto di usufruire della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli fossero stati dati in uso e dei generi in natura per il mantenimento dei familiari, pagabili dal salariato a prezzo di mercato o di listino.

Qualora il lavoratore abbia un appezzamento di terreno in compartecipazione, ha diritto a continuare la conduzione di esso, sino alla realizzazione del raccolto.

Il trattamento economico in caso di malattia o infortunio è a totale carico della Cassa Mutua Malattia o della Cassa Assicurazioni Infortuni.

Art. 8.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso a partire dall'annata agraria 11 novembre 1959 - 10 novembre 1960, una indennità pari a giorni 7 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nella azienda. Tale indennità non compete al lavoratore in caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del medesimo.

La retribuzione (paga-base - contingenza - valori generi in natura) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

Per le annate agrarie precedenti l'indennità di licenziamento o di anzianità, è di giorni tre all'anno fino al 10 novembre 1945 e di giorni cinque all'anno dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1959.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 C. C.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi per un periodo di 120 (centoventi) giorni.

A decorrere dall'annata agraria 1950-51, al salariato che si dimette volontariamente compete l'indennità di cui sopra (indennità di anzianità), limitatamente, però, al solo periodo prestato dopo l'11 novembre 1950.

Art. 9.

PERMESSI SPECIALI

Al salariato, quando contragga matrimonio, sarà concesso un permesso straordinario retribuito di giorni sette, durante il quale il salariato sarà considerato, ad ogni effetto, in attività di servizio.

Sarà, pure, concesso al salariato un permesso di tre giorni retribuiti in caso di decesso di parenti di primo grado.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, all'atto dell'assunzione gli attrezzi necessari al lavoro cui è adibito.

Gli attrezzi affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte dei datori di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 12.

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 13.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 14.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito, di giorni 10. In caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca del godimento delle ferie dei dipendeti, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Al salariato che abbia rinunciato alle ferie spetta, per le giornate non godute, il salario globale, aumentato del 25 %.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale, a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 22 giornate del salario globale, composto della paga base, contingenza, valore dei generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro, o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 16.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO

I salariati fissi, alle dipendenze delle aziende agricole, hanno diritto, settimanalmente, ad una giornata di riposo di 24 ore consecutive. possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora, per esigenze di lavoro non fosse possibile concedere il riposo settimanale, i salariati dovranno eseguire, anche nel giorno di riposo, le mansioni previste dal presente contratto.

I salariati addetti esclusivamente alla cura del bestiame (bergamini e manzolari), qualora non possano usufruire del riposo settimanale, dovranno essere compensati con il salario globale aumentato del 25%, per 52 giornate all'anno.

Per i vaccari, che oltre al lavoro di stalla prestano la loro opera anche nei campi, il compenso sostitutivo per il mancato riposo settimanale — per il solo lavoro di stalla — è disciplinato nel modo seguente:

a) n. 28 giornate all'anno retribuite per i salariati che abbiano 8 vaccine in consegna;

b) n. 30 giornate all'anno per i salariati che abbiano nove vaccine in consegna in aziende dotate di motorino per sollevamento dell'acqua nell'abbeveratoio;

c) n. 28 giornate all'anno per i salariati che abbiano in consegna nove vaccine in stalla dotata di abbeveratoio automatico, oppure di mungitrice meccanica;

d) n. 30 giornate all'anno per i salariati che abbiano in consegna dieci vaccine in stalla dotata di abbeveratoio automatico e di mungitrice meccanica.

Per ogni vaccina o capo grosso in più di quelli sopra specificati, il riposo settimanale aumenta di n. 4 giornate fino ad un massimo di 52 giornate annue.

Per ogni vaccina o capo grosso in meno di quelli sopra specificati il riposo settimanale diminuisce di 4 giornate.

Per i manzolari, non a carico pieno di stalla, il riposo settimanale sarà conteggiato in 26 giornate quando abbiano un carico di 16 capi misti, in stalla senza mezzi meccanici e di 20 capi misti nella stalla con abbeveratoio meccanico.

Qualora ricorrano carichi superiori o inferiori a quelli sopra specificati il riposo settimanale sarà aumentato o diminuito di quattro giornate ogni due capi e mezzo.

Ai cavallanti ed ai bifolchi saranno corrisposte le ore effettivamente lavorate nei giorni festivi.

L'erba necessaria al mantenimento del bestiame dovrà essere falciata e portata nel fienile entro la giornata precedente al giorno di riposo o a quello festivo.

Art. 17.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno;

2) il giorno dell'Epifania;

3) il giorno della festa di S. Giuseppe;

4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione;

5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;

6) il giorno dell'Ascensione;

7) il giorno del Corpus Domini;

8) il 1° maggio (Festa del Lavoro);

9) il 2 giugno — Anniversario della fondazione della Repubblica;

10) il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);

11) il 15 agosto (giorno dell'Assunz. B. V Maria);

12) il 1° novembre (Ognissanti);

13) il 4 novembre — giorno dell'unità nazionale;

14) l'8 dicembre — giorno dell'Immacolatà Concez.;

15) il 25 dicembre — giorno di Natale;

16) il 26 dicembre — S. Stefano;

17) la festa del Patrono del luogo, dove si svolge il lavoro.

Se nelle sopra elencate ricorrenze, i salariati prestano la loro opera, verranno retribuiti col salario globale aumentato del 25%, in proporzione alle ore di lavoro effettivamente prestato.

Art. 18.

CLASSIFICAZIONE DEI SALARIATI

Sono salariati fissi: i cavallanti, i bifolchi, i manzolari, i vaccari, i bergamini, i famigli addetti alla cura del bestiame e quei lavoratori addetti ai lavori di stalla ed ai lavori agricoli, che per consuetudine locale vengono eseguiti da personale fisso delle aziende agricole.

Art. 19.

SALARIATI IN CASA

I « famei da fagot », servitori in casa, garzoni ecc. si denominano « salariati in casa ».

Il salariato in casa consuma i pasti ed è decorosamente alloggiato e curato negli effetti personali presso la famiglia del datore di lavoro.

Egli gode del salario corrispondente alla propria età.

Il salariato in casa rimborserà al datore di lavoro il vitto consumato in misura pari a L. 300 al giorno, se di età superiore agli anni 18; in misura pari a L. 250 al giorno, se di età superiore agli anni 16; in misura pari a L. 200 al giorno, se di età compresa fra i 14 e i 16 anni.

Art. 20.

CAPO-STALLA

Per capo-stalla si intende colui che, con almeno due salariati alle proprie dipendenze, ordina i lavori di stalla, assiste ai parti, controlla la cura del bestiame, dirige la scelta e la somministrazione dei foraggi.

La nomina del capo-stalla è in facoltà del datore di lavoro. Il salariato investito della qualifica di capostalla percepirà, oltre il salario normale, un compenso annuo nella misura sottoindicata:

— Se ha 2 salariati alle sue dipendenze	L. 10.000 annue
— da 3 a 6 salariati	L. 15.000 annue
— da 7 salariati ed oltre	L. 25.000 annue

Art. 21.

QUALIFICHE, MANSIONI E CARICHI DI BESTIAME

I bifolchi ed i cavallanti, addetti allà custodia ed al governo del bestiame secondo le vigenti consuetudini, dovranno eseguire tutti i lavori di stalla e di campagna, entro il normale orario di lavoro, previsto dal presente patto.

Si considerano mansioni tassative da svolgere anche nei giorni festivi, il governo e la cura del bestiame, compresa la sua alimentazione, nonchè i trasporti urgenti ed inderogabili che si effettuano con il bestiame

I manzolari hanno la custodia e la responsabilità del buon governo del bestiame da allevamento.

Essi debbono trovare le barbabietole e le rape trinciate; il foraggio verde nei portici antistanti la stalla depositato per terra o lasciato sul carro a scelta del datore di lavoro, quello secco nel fienile sovrastante oppure nei silos quando questi ultimi distano dalla stalla meno di 50 metri.

Quando invece il silos e più distante di 50 metri dalla stalla, l'insilato deve essere trasportato nei pressi della stalla stessa a carico del datore di lavoro.

I manzolari, oltre ai lavori sopraelencati, sono tenuti ad effettuare la preparazione e la somministrazione dei mangimi vari al bestiame.

Ai manzolari verranno assegnati trentadue capi misti nelle stalle normali e quaranta capi misti nelle stalle, ove esiste l'abbeverata meccanica.

Nelle ore fissate dal datore di lavoro attenderanno, sempre nei limiti dell'orario normale di lavoro. al pascolo del bestiame.

Dette mansioni sono tassative e devono svolgersi anche nei giorni festivi.

I vaccari ed i bergamini attendono al governo, alla cura, alla mungitura delle vacche ed a tutti i lavori di stalla secondo la consuetudine.

Essi debbono trovare le barbatietole e le rape trinciate; il foraggio verde nei portici antistanti la stalla depositato per terra o lasciato sul carro a scelta del datore di lavoro; quello secco nel fienile sovrastante oppure nei silos, quando questi ultimi distano dalla stalla meno di 50 metri.

Quando, invece, il silos è ad oltre 50 metri dalla stalla, l'insilato deve essere trasportato nei pressi della stalla stessa a carico del datore di lavoro.

I vaccari ed i bergamini oltre ai lavori sopraelencati sono tenuti ad effettuare la preparazione e la somministrazione dei vari mangimi al bestiame, nonchè la lavatura dei bidoni e dei secchi del latte.

Durante il periodo del puerperio e del parto delle vaccine, faranno i turni di guardia nelle stalle.

Trasporteranno, a turno, il latte dalla stalla al caseificio, oppure aiuteranno il conducente nel caricamento dei recipienti.

Nei periodi fissati dal datore di lavoro attenderanno al pascolo delle veccine, entro i limiti dell'orario di lavoro.

Tutte le sopraelencate mansioni si considerano obbligatorie anche nei giorni festivi.

Il vaccaro, il quale avrà i sottoelencati carichi di bestiame, oltre ai lavori di stalla, è tenuto ad effettuare 3 ore di lavoro possibilmente consecutive) in campagna:

— otto vaccine, nelle stalle normali;

— otto vaccine più un capo piccolo laddove il sollevamento dell'acqua per l'abbeverata è effettuata con mezzo meccanico;

— nove vaccine, nelle stalle dotate di abbeveratoio automatico, oppure di mungitrice ed almeno due secchi;

— nove vaccine, più un capo piccolo, nelle stalle dotate di abbeveratoio meccanico e di mungitrice ad almeno 2 secchi;

Quando il vaccaro è addetto esclusivamente ai lavori di stalla, assume la denominazione di *bergamino* e gli sarà attribuito il seguente carico di bestiame:

n. 14 vaccine più il toro, nelle stalle normali;

n. 15 vaccine più il toro, nelle stalle dotate di mezzo meccanico per sollevamento dell'acqua destinata all'abbeverata;

n. 16 vaccine più il toro, nelle stalle dotate di abbeveratoio meccanico, oppure di mungitrice ad almeno 2 secchi;

n. 17 vaccine più il toro, nelle stalle provviste di motorino per il sollevamento di acqua nell'abbeveratoio e di mungitrice ad almeno 2 secchi;

n. 18 vaccine più il toro, nelle stalle dotate sia di abbeveratoio automatico che di mungitrice ad almeno 2 secchi.

Si precisa che il toro non è sostituibile con una vaccina.

Stabulazione libera: nei casi di stabulazione libera — data la difformità dei metodi e delle condizioni esistenti nelle singole aziende — il carico di bestiame da assegnarsi agli addetti alla cura del bestiame (manzolari, vaccari ecc.) sarà stabilito direttamente fra lavoratore e datore di lavoro, che, nei casi controversi, potranno chiedere — come di consueto — l'assistenza dei propri rappresentanti sindacali.

Avvertenze: agli effetti del numero, si considerano vaccine le manze fecondate da almeno otto mesi e le vaccine asciutte.

Sono, invece, considerati capi piccoli i vitelli dopo lo slattamento, le manze sino all'ottavo mese di gravidanza ed i torelli da allevamento.

Un capo grosso può essere sostituito con due capi piccoli;

due capi grossi possono essere sostituiti con cinque capi piccoli;

tre capi grossi possono essere sostituiti con sette capi piccoli;

quattro capi grossi possono essere sostituiti con dieci capi piccoli;

e così di seguito con lo stesso rapporto, sia in diminuzione che in aumento.

I vitelli, sino al loro slattamento, sono in soprannumero.

Il salariato che ha uno o più capi grossi in meno della propria spettanza, dovrà prestarsi per altri lavori agricoli, per mezz'ora ogni capo mancante.

Quando, invece, il salariato ha uno o più capi grossi in più della propria spettanza, avrà diritto, oltre al salario normale, alla retribuzione di mezz'ora al giorno per ogni capo grosso in più e dovrà essere liquidato mensilmente, con la paga del bracciante, compresa l'indennità di contingenza.

Art. 22.

CLASSIFICAZIONI E RETRIBUZIONI PER ETÀ

La classificazione e la retribuzione dei salariati fissi è determinata come segue:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% del salario;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% del salario
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% del salario
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% del salario
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% del salario

Art. 23.

SALARIO

Il salario annuo da corrispondersi ai salariati fissi, per ogni singolo mandamento è stabilito nel modo che segue:

Mandamento di Revere e Sermide (Felonica, Carbonara, Magnacavallo, Poggio Rusco, Revere, Villa Poma, Borgofranco Po, Pieve di Coriano, Quingentole, Quistello, S. Giacomo Segnate, S. Giovanni Dosso, Schivenoglia e Sermide)

Salario base in denaro		L. 176.642
Indennità di contingenza		» 162.936
Frumento	q.li 6	
Granoturco	» 5	
Vino	» 6	

Mandamento di Gonzaga (Moglia, S. Benedetto Po, Motteggiana, Suzzara, Pegognaga e Gonzaga)

Salario base in denaro		L. 173.197
Indennità di contingenza		» 162.936
Frumento	q.li 7	
Granoturco	» 7	
Vino	» 7	

Mandamento di Asola: (Canneto, Casalmoro, Casaloldo, Casalromano, Ceresara, Castelgoffredo, Piubega, Redondesco, Mariana Mantovana, Acquanegra S. C. e Asola)

Salario base in denaro		L. 173.655
Indennità di contingenza		» 162.936
Frumento	q.li 5	
Granoturco	» 9	
Vino	» 3	

Mandamento della Sinistra Mincio: (Roverbella, Marmirolo, Porto Mantovano, S. Giorgio, Bigarello, Roncoferraro, Casteldario, Castelbelforte, Villimpenta)

Salario base in denaro		L. 175.197
Indennità di contingenza		» 162.936
Frumento	q.li 5	
Granoturco	» 7	
Vino	» 4	

Mandamento di Ostiglia: (Ostiglia, Serravalle Po, Sustinente)

Salario base in denaro		L. 179.997
Indennità di contingenza		» 162.936
Frumento	q.li 6	
Granoturco	» 9	
Vino	» 4	

Mandamento di Viadana: (Comuni di Viadana, Pomponesco, Sabbioneta, Dosolo e Commessaggio)

Salario base in denaro		L. 175.897
Indennità di contingenza		» 162.936
Frumento	q.li 5	
Granoturco	» 6	
Vino	» 5	

Mandamento di Bozzolo e destra Mincio: (Comuni di Bozzolo, Gazoldo Ippoliti, S. Martino Argine, Rivarolo Mantovano, Marcaria, Rodigo, Gazzuolo Castellucchio, Curtatone, Borgoforte, Virgilio, Bagnolo S. Vito Mantova)

Salario base in denaro		L. 177.697
Indennità di contingenza		» 162.936
Frumento	q.li 5	
Granoturco	» 6	
Vino	» 5	

Mandamento di Castiglione Stiviere: (Comuni di Castiglione delle Stiviere, Medole, Guidizzolo, Goito, Solferino, Monzambano, Ponti sul Mincio, Cavriana e Volta Mantovana)

Salario base in denaro		L. 166.588
Indennità di contingenza		» 162.936
Frumento	q.li 4	
Granoturco	» 9	
Vino	» 3	

Il salario annuo sia in denaro che in natura, è frazionato in dodicesimi e deve essere corrisposto al salariato alla scadenza di ogni mese.

Qualora il salariato chieda la corresponsione in denaro dei generi in natura ed il datore di lavoro acceda a detta richiesta, la liquidazione verrà effettuata in base ai prezzi determinati al termine dell'annata agraria dalle Organizzazioni Sindacali interessate.

Queste determineranno i prezzi per merce alla produzione facendo riferimento alle mercuriali della locale Camera di Commercio Industria ed Agricoltura.

La liquidazione in denaro dei generi in natura non dà luogo a variazione alcuna dell'indennità di contingenza.

Ai fini della determinazione del salario giornaliero le Organizzazioni Sindacali interessate, al termine della annata agraria compileranno una tabella di liquidazione, nella quale verranno attribuiti ai generi in natura i prezzi medi annuali, alla produzione, stabiliti dalla locale Camera di Commercio, per le seguenti qualità:

a) frumento buon mercantile;

b) granoturco mercantile;

c) vino comune, sano e genuino.

Per la determinazione del salario giornaliero ai fini della liquidazione del riposo settimanale, ferie, festività nazionali e infrasettimanali, gratifica natalizia, indennità di licenziamento e di anzianità e di ogni altra pendenza prevista dal presente patto, il salario globale annuo (paga base, contingenza, valore generi in natura) dovrà essere diviso per 365 giorni.

L'importo del salario giornaliero così determinato, sarà aumentato del 25 % ai fini della liquidazione delle indennità per riposo settimanale, ferie, festività nazionali e infrasettimanali.

Art. 24.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza viene fissata nella misura prevista dal regolamento per la chiusura dei conti salariali, per l'annata agraria 1958-59 e cioè in L. 162.936

La conversione in danaro di parte dei generi in natura, concordata nel presente patto, non dà luogo a variazioni di detta indennità.

Così pure l'indennità di contingenza non varia, qualora i generi in natura vengano convertiti in denaro, in sede di liquidazione dei conti individuali.

Per ogni variazione futura sia in aumento che in diminuzione della indennità di contingenza ferma restando la base minima di lire 162.936, verrà applicato il valore del punto — senza alcuna riduzione — valevole per il patto dei braccianti avventizi.

Qualora, invece, per effetto della scala mobile agricola, si verificasse una diminuzione dalla base delle lire 162.936 prefissate, il valore del punto sarà applicato solo nella misura del 50%.

Art. 25.

ONORANZE PARTICOLARI

Le onoranze particolari sono fissate nella seguente misura:

— per la domatura di un paio di buoi o vaccine L. 500;

— il salariato, carrettiere o cavallante che debba rimanere fuori azienda e che non possa godere della somministrazione del vitto, ha diritto ad un compenso di L. 400 per pasto e di L. 600 se dovrà pernottare fuori dell'abitazione;

— il salariato ha diritto per ogni levata di vitelli ad un compenso di L. 500 con obbligo di prestare due notti di servizio di guardia nella stalla, per l'assistenza ai parti; per ogni notte in più delle due d'obbligo, se comandato, sarà retribuito con L. 1.000 per notte;

— per ogni q.le di latte munto dal salariato e consegnato in cascina, il lavoratore ha diritto ad un compenso di L. 40; per ogni q.le di latte munto e portato al caseificio, a distanza non superiore ai tre chilometri, il compenso sarà di L. 70; superata la distanza di 3 km., il compenso sarà concordato fra le parti;

— il salariato ha diritto ad un compenso di L. 250 per ogni vacca o manzetta o bovino, in genere, venduto; di L. 150 per ogni vitello venduto; di L. 400 per ogni toro venduto; di L. 400 per ogni equino venduto; L. 200 per ogni monta taurina a favore di terzi; L. 400 per ogni puledro allevato; L. 600 per ogni cavallo domato; lire 400 per ogni monta equina a favore di terzi; questo ultimo compenso si intende applicabile nei riguardi di quei salariati non adibiti esclusivamente a tale servizio;

— i salariati addetti ai lavori di mietitura o trebbiatura del frumento hanno diritto ad un compenso di L. 100 per ogni ora di lavoro prestato;

— il salariato che munge ha diritto ad un litro di latte al giorno nel periodo di produzione lattifera ad uso industriale, ed anche nel periodo invernale quando la produzione superi il fabbisogno della famiglia del conduttore.

Art. 26.

ORARIO DI LAVORO

E' in facoltà del datore di lavoro di distribuire l'orario giornaliero.

L'orario normale di lavoro per i salariati è il seguente: mesi di dicembre e gennaio ore 7; mesi di febbraio, marzo, aprile e fino al 15 maggio ore 8; dal 16 maggio al 15 luglio ore 9; dal 16 luglio al 30 novembre ore 8.

Solo in casi eccezionali sarà consentito al datore di lavoro di richiedere al salariato ore di lavoro straordinarie; tali ore straordinarie non potranno mai superare le due giornaliere. Le eventuali ore straordinarie dovanno essere retribuite secondo la normale tariffa oraria dei braccianti.

Le ore di lavoro straordinarie verranno liquidate settimanalmente.

Art. 27.

DURATA DEL CONTRATTO

Il rapporto di lavoro dei salariati assunti ha la durata di due anni e si intenderà tacitamente rinnovato di altri due anni quando non venga disdettato a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno entro il 30 giugno del secondo anno di lavoro.

Trascorso tale termine senza che sia pervenuta al salariato tale regolare disdetta, il contratto si intenderà prorogato ed impegnativo anche per il biennio seguente. Tutto ciò quando non contrasti con le vigenti disposizioni di legge.

Art. 28.

NORME TRANSITORIE

Come è detto all'art. 1, il presente patto avrà pieno vigore a partire dall'11 novembre 1959.

Tuttavia, limitatamente al primo anno della sua attuazione e cioè 11 novembre 1959 10 novembre 1960, è stato concordato, di trattenere in sede di liquidazione da parte del datore di lavoro la somma complessiva di L. 18.000 (diciottomila).

Art. 29.

CONTABILITÀ E DECADENZA DEI DIRITTI

La registrazione obbligatoria, in duplice copia, sugli appositi libretti, fa piena fede fra le parti.

Le registrazioni in parola devono essere firmate dalle parti contraenti.

Fatti e liquidati i conti, non sono più ammessi reclami se non per comprovato errore materiale di conteggi.

Art. 30.

CONSUETUDINI

Per tutto quanto non è contemplato nel presente patto, valgono gli usi e le consuetudini locali.

Art. 31.

PATTUIZIONI INDIVIDUALI

I contratti di lavoro individuali stipulati dai singoli datori di lavoro e lavoratori soggetti al presente contratto debbono uniformarsi alle norme da questo stabilite.

Le clausole difformi dei contratti individuali di lavoro sono valide solo nel caso che esse siano di miglior favore per il lavoratore.

Le clausole di miglior favore pattuite nei contratti individuali preesistenti, restano valide solo nella misura eventualmente eccedente il trattamento complessivo economico e salariale, previsto dal presente contratto.

In nessun caso i miglioramenti individuali precedenti potranno sommarsi a quelli concordati nel presente contratto collettivo.

Art. 32.

NORME DISCIPLINARI

Nei rapporti attinenti al servizio, i salariati dipendono dal datore di lavoro, o da chi lo rappresenti nella azienda, e dai rispettivi capi immediati: essi pertanto, dovranno attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire, con diligenza, il lavoro loro assegnato.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità, nel modo che segue:

A) Con una multa pari ad un massimo di due ore di salario;

1) per negligenze che arrechino lieve danno alla azienda, alle macchine ed agli attrezzi;

2) per istato di ubriachezza sul lavoro.

L'importo delle multe sarà devoluto alla Cassa Mutua Malattia dei lavoratori agricoli.

B) Con il licenziamento immediato senza preavviso ed indennità nei casi seguenti:

1) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o il suo rappresentante nella azienda;

2) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili ed al bestiame;

3) assenze ingiustificate oltre i tre giorni consecutivi;

4) in tutti gli altri casi di gravità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La Commissione Paritetica, per il caso di licenziamento, esperirà il tentativo di conciliazione qualora — esaminata la questione — ciò sia ritenuto possibile.

Per altre infrazioni accertati i fatti, la Commissione Paritetica decide sulla misura delle multe proposte dal datore di lavoro.

vvertenze:

Il salariato fisso che rescinda, in tronco, nel corso della annata agraria il rapporto di lavoro, per dedicarsi ad altre attività lavorative, perde il diritto alla indennità di anzianità relativa al biennio in corso.

In ordine a tale fatto, resta salvo ogni diritto di fare ricorso all'Autorità Giudiziaria a norma delle Leggi 15 agosto 1949, n. 533 e 26 novembre 1955, n. 1161 sul Contratto di lavoro dei salariati fissi.

Art. 33.

COMMISSIONE PARITETICA

In ogni Comune a cura delle parti contraenti sarà costituita una Commissione Comunale paritetica composta da tre rappresentanti effettivi dei datori di lavoro e da tre rappresentanti effettivi dei lavoratori.

Presieduta da persona designata di comune accordo fra le parti, o, in mancanza di accordo, dal Giudice conciliatore.

Le riunioni della Commissione Comunale, in caso di assenza di qualche membro dovranno avvenire, comunque, con il rispetto della pariteticità dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La Commissione a cura del Presidente, su richiesta di una delle Organizzazioni sindacali, dovrà riunirsi entro cinque giorni da quello della richiesta stessa.

La Commissione in parola ha il compito di esperire il tentativo di amichevole componimento delle controversie che dovessero sorgere fra datore di lavoro e lavoratore sull'interpretazione e l'applicazione del presente contratto.

In caso di mancata conciliazione della controversia in sede comunale, le parti interessate potranno ricorrere all'U.P.L.M.O. il quale, a norma delle vigenti disposizioni di legge ha il compito di convocare le parti interessate ed i rispettivi rappresentanti, per un ulteriore tentativo di accordo della controversia medesima.

Art. 34.

RAPPORTI DI LAVORO

I rapporti tra lavoratori e datori di lavoro devono sempre essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto e tali da garantire l'ordine e la tranquillità nell'azienda.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 15 SETTEMBRE 1959, DI COTTIMO TAGLIO E RACCOLTA RISO PER LA PROVINCIA DI MANTOVA DA VALERE PER LA CAMPAGNA 1959

L'anno 1959 addì 15 settembre presso la sede Provinciale della Associazione Provinciale degli Agricoltori:

tra

— L'Associazione Provinciale Agricoltori;
— La Federazione Provinciale Coltivatori Diretti;
— Il Sindacato Autonomo Affittuari Conduttori;
— L'Associazione Coltivatori Diretti aderente alla Alleanza Nazionale dei Contadini

e

— La Federbraccianti Provinciale;
— La C.I.S.L.-Braccianti Provinciale;
— La U.I.L.-Terra Provinciale

è stato stipulato il seguente contratto di cottimo per il taglio e la raccolta del riso da valere per la provincia di Mantova, per la campagna 1959.

Art. 1.

I lavori di taglio, raccolta e trebbiatura del risone vengono retribuiti a cottimo con la percentuale del 17% del prodotto risone e granaio o sui veicoli.

Art. 2.

A titolo di indennità di contingenza, verrà corrisposta ai cottimisti una percentuale del 3.50 per cento del prodotto risone.

Art. 3.

A richiesta del datore di lavoro i lavoratori faranno le tibie e per tali lavori riceveranno un compenso di L. 250, per ogni quintale di risone ricavato dalle tibie stesse per uso aziendale e di L. 350, per quello ricavato a scopo commerciale.

Art. 4.

Per i traspordi dalle barche ai carri il datore di lavoro corrisponderà ai lavoratori un compenso, extra cottimo di L. 650, per Bm. e fornirà il personale per la guida del bestiame.

Quando, invece, il trasporto del risone venga effettuato direttamente con i carri, il personale addetto alla guida del bestiame verrà immesso dai cottimisti.

Art. 5.

Quando il trasporto dei covoni ai fossi o agli stradoni superi la distanza di 50 metri, il datore di lavoro corrisponderà ai lavoratori un compenso extra cottimo di L. 2.000, (duemila) per ogni Bm., limitatamente, si intende, alla parte di terreno oltre i 50 metri.

Art. 6.

Il diserbo e la pulizia dei fossi fa parte del cottimo.

Il taglio delle roste, degli stradoni e delle spianate è a carico del datore di lavoro il quale corrisponderà ai lavoratori la tariffa ordinaria dei braccianti aumentata del 25%.

Art. 7.

Per le operazioni di carico della paglia dalla trebbia sul carro durante il lavoro di trebbiatura i cottimisti disporranno di due uomini.

Art. 8.

Per il trasporto del risone dall'aia all'essicatoio fuori azienda e viceversa, spetta ai cottimisti un compenso extra di L. 20 per ogni q.le. Passati gli 8 giorni dall'ultima trebbiatura, per le aziende che non dispongono di essicatoio e di sei giorni per quelle che dispongono di essicatoio tutte le operazioni dell'essicazione e il trasporto del riso restano a carico del datore di lavoro.

Art. 9.

Tutto il personale addetto alla trebbia, macchinista, motorista, fuochista, imboccatore è a carico totale del datore di lavoro e sarà compensato dalla paga risultante dal cottimo raccolta riso.

Per il fuochista dell'essicatoio valgono le consuetudini locali.

Art. 10.

Oltre la percentuale del cottimo i lavoratori riceveranno un compenso di kg. 67 di risone per Bm. della qualità prodotta nel fondo, con l'obbligo della spigolatura.

Art. 11.

I datori di lavoro corrisponderanno gratuitamente per ogni domenica grammi 600 di riso bianco ed un litro di vino agli uomini compresi gli aggregati che siano stati assunti nel corso della settimana per almeno tre giorni, sempre nei lavori di raccolta riso, dall'agricoltore sentiti i cottimisti. Alle donne, invece, i datori di lavoro corrisponderanno mezzo litro di vino limitatamente a coloro che lavorano nella raccolta del riso nella giornata di domenica. A lavoro ultimato le donne riceveranno gratuitamente dal datore di lavoro un litro e mezzo di vino una volta tanto.

Art. 12.

Fanno parte di lavori di taglio e raccolta riso tutti i lavoratori, uomini e donne iscritti nel contratto con diritto di compiere lo stesso numero di giornate.

Gli aggregati che verranno segnati distintamente nel contratto, saranno occupati nei lavori di cui sopra quando l'agricoltore, sentiti i cottimisti, ne ravvisi la necessità.

Si precisa che i lavoratori, uomini e donne, iscritti a contratto e gli aggregati di cui al comma precedente conservano i loro diritti per quanto riguarda l'indennità di quiescenza prevista dal patto collettivo dei braccianti e nella misura di cui alle tariffe ordinarie in vigore.

Sono esclusi dai lavori di raccolta riso i salariati fissi. A richiesta dei datori di lavoro i salariati fissi dovranno prestarsi per il trasporto dei covoni ed in tal caso riceveranno extra salario un compenso di L. 50, per ogni ora di lavoro prestato.

Art. 13.

Per le risaie grandinate i datori di lavoro esibiranno ai lavoratori prima di iniziare i lavori i bollettini di liquidazione che serviranno di base per stabilire l'entità della produzione sulla quale applicare il cottimo.

Si precisa che la liquidazione dell'assicurazione ai cottimisti dovrà essere senza trattenuta della franchigia.

Qualora la risaia non fosse in tutto o in parte assicurata, la entità della produzione per la parte non assicurata, sarà fissata dalle parti con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali. Quando i danni superino il 30% e non ci sia possibile accordarci per la applicazione del cottimo, i lavori verranno eseguiti in economia e saranno compensati con le tariffe previste per i lavoratori locali addetti alla raccolta del riso nella provincia di Vercelli.

Art. 14.

In quelle aziende dove le operazioni vengono eseguite a giornata, i lavoratori assunti per i lavori di raccolta riso (mietitura, legatura, trebbiatura, essicazione ed inerenti) saranno compensate con le tariffe della provincia di Vercelli.

Art. 15.

Col presente contratto si intendono abrogate tutte le consuetudini locali salvo quelle di cui all'art. 9 relative al fuochista dell'essicatoio.

Art. 16.

Tutti i lavoratori iscritti sul contratto, siano pagati a tariffa oraria od a cottimo, hanno diritto di ritirare dal datore di lavoro Kg. 75 di risone equivalenti a Kg. 48 di riso bianco per ogni componente la famiglia; quantitativi, che saranno trattenuti dalla loro parte spettante dal cottimo o dalla paga giornaliera, se lavorano a tariffa oraria.

Il presente articolo vale solo se la parte libera non è sufficiente ai bisogni della famiglia dei lavoratori.

Art. 17.

A richiesta dei lavoratori i datori di lavoro ritireranno il risone contingentato spettante a questi al prezzo che sarà fissato dai rappresentanti delle Associazioni contraenti con l'ausilio dell'Ente Risi e sarà fissato con le medie ponderali nella prima quindicina di novembre.

Per la eventuale quota libera spettante ai lavoratori, fermo restando il diritto di questi di ritirare il genere in natura entro otto giorni dalla fine della raccolta, le liquidazioni si effettueranno nel modo seguente: i rappresentanti delle Organizzazioni contraenti stabiliranno di comune accordo il prezzo delle rispettive qualità prendendo a base il bollettino dei cereali dei mercati di Mantova a partire dal 15 ottobre fino al 15 dicembre successivo al termine della campagna.

Nel caso in cui il risone sia reso di libero commercio, gli agricoltori corrisponderanno un acconto pari ad un minimo di L. 6.000 al quintale globalmente su tutto il risone prodotto nell'azienda, salvo conguaglio in più o in meno, a seconda della varietà e della qualità, in attesa dei prezzi definitivi che saranno determinati in base ai bollettini ufficiali della Camera di Commercio di Mantova per varietà e qualità dal 15 ottobre al 15 dicembre e riferentesi al risone prodotto nell'annata. Resta concessa alle Organizzazioni dei lavoratori la facoltà di chiedere la liquidazione definitiva al 15 novembre, mentre nell'un caso la liquidazione dovrà avvenire entro il 22 novembre, nell'altro caso non oltre il 22 dicembre.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 30 APRILE 1959 INTEGRATIVO PER I LAVORI DI MONDA E TRAPIANTO RISO NELLA PROVINCIA DI MANTOVA - CAMPAGNA 1959

Oggi 30 aprile 1959 in Mantova presso la Sede della Associazione Provinciale Agricoltori

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori
la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti
il Sindacato Autonomo Affittuari Conduttori

e

la Federbraccianti Provinciale
la C.I.S.L. Braccianti Provinciale
la U.I.L. Terra Provinciale

è stato stipulato il seguente Contratto Integrativo Provinciale del Contratto Interregionale Monda stipulato a Vercelli in data 10 maggio 1958 e rinnovato con verbale di accordo in data 24 aprile 1959.

Art. 1.

L'impegno di cui all'art. 10 del contratto collettivo firmato a Vercelli il 10 maggio 1958, viene fissato nella misura di 16 giornate lavorative per ogni biolca mantovana di superficie investita a riso.

Se sul fondo del conduttore per mancanza di erba od immaturità di essa, le mondariso non potessero essere occupate, è in facoltà del conduttore di farle occupare nelle monda e trapianto, nei fondi di altri agricoltori, purchè tale spostamento non comprometta le giornate di impegno per la squadra, ivi occupata e previa regolare autorizzazione del trapasso della squadra, rilasciata dall'Ufficio comunale di Collocamento.

In tale caso le giornate di lavorazione fuori azienda sono conteggiate agli effetti del minimo impegnativo garantito e la responsabilità del pagamento del salario rimane sempre del primo assuntore della squadra.

Art. 2.

In deroga all'art. 13.

L'agricoltore nell'impegno del lavoro di cui al precedente articolo, ha facoltà di impiegare la mano d'opera in altri lavori liquidando la paga praticata per i lavori di monda; dai lavori sopradetti sono da escludersi quelli della mietitura, trebbiatura e inerenti, dei cereali.

Art. 3.

In deroga all'art. 14.

Tenuto conto che nella provincia di Mantova la coltivazione del riso originario si effettua in misura minima ed in talune aziende è totalmente esclusa, si conviene che il riso bianco da corrispondere alle mondariso nella misura di kg. 1 di riso per ogni giornata lavorativa sia della qualità P.6 mercantile di produzione locale.

Art. 4.

In deroga all'art. 15.

Considerato che le aziende agricole della provincia di Mantova non dispongono delle necessarie attrezzature per confezionare la minestra alle mondariso, ciò anche per la particolare esigenza delle mondariso stesse, si conviene di sostituire la detta ministra con mezzo litro di latte al giorno da somministrarsi in campagna nelle prime ore di riposo, bollito e a cura del datore di lavoro.

Nel caso in cui l'azienda si trovi nell'impossibilità di somministrare il mezzo litro di latte, liquiderà alle mondariso la somma complessiva di L. 55 giornaliere, quale importo sostitutivo della minestra.

Quelle aziende che, invece, somministrano il latte, corrisponderanno a complemento del valore della minestra, la somma di L. 35 giornaliere, quale differenza fra il prezzo del latte e quello della ministra stessa.

Art. 5.

Alle maestranze addette ai lavori di monda e trapianto riso compete, a titolo di forfettizzazione, le festività infrasettimanali cadenti nel periodo lavorativo, oltre alle tariffe previste dal contratto interregionale monda e trapianto riso in vigore nell'annata 1959, una indennità oraria di L. 12 (dodici).

LE TARIFFE ORARIE PER LE MONDARISO LOCALI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA - Campagna monda 1959

Mondariso:

Dai 15 anni in poi:	
Tariffa oraria	L. 182
Quota oraria per feste infrasettimanali	» 12
Totale tariffa oraria	L. 194
Dai 14 ai 15 anni:	
Tariffa oraria	L. 160,15
Quota oraria per feste infrasett.	» 10,55
Totale tariffa oraria	L. 170,70

Oltre alle suddette tariffe, compete alle mondariso per ogni giornata:

1 chilogrammo di riso P.6 — L. 55 per indennità di minestra, oppure mezzo litro di latte e L. 35 al giorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 10 MAGGIO 1959, RELATIVO ALLE TARIFFE ORARIE DA CORRISPONDERSI AI LAVORATORI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA PER I LAVORI DI MIETITURA E TREBBIATURA DEI CEREALI E LAVORI AD ESSI INERENTI PER LA CAMPAGNA 1959

Oggi, 10 maggio 1959 in Mantova, presso la sede della Associazione Provinciale Agricoltori

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti

il Sindacato Autonomo Affittuari Conduttori

e

la Federbraccianti Provinciale C.G.I.L.

la C.I.S.L. Braccianti Provinciale

la U.I.L. Terra Provinciale

sono state stipulate le seguenti tariffe orarie da corrispondersi ai lavoratori della provincia di Mantova per i lavori di mietitura e trebbiatura e lavori ad essi inerenti per la campagna 1959.

Zona di Sermide: (1) (comprendente i comuni di Sermide, Felonica, Borgofranco, Revere, Poggio Rusco, Magnacavallo, Carbonara).

Uomini:

dai 18 ai 65 anni kg. 5,00 di grano
dai 16 ai 18 anni kg. 4,25 di grano

Donne: dai 15 anni in poi kg. 4,00 di grano

Zona di Gonzaga: (2) (comprendente i comuni di Gonzaga, S. Benedetto Po, Quistello, S. Giovanni Dosso, S. Giacomo Segnate, Schivenoglia, Pegognaga, Moglia, Suzzara, Motteggiana, Pieve di Coriano, Villa Poma).

Uomini:

dai 18 ai 65 anni kg. 4,00 di grano
dai 16 ai 18 anni kg. 3,40 di grano

Donne: dai 15 anni in poi kg. 3,30 di grano

Zona della sinistra Po: (3) comprendente i comuni di Bagnolo S. Vito, Borgoforte, Bozzolo, Castelucchio, Commessaggio, Curtatone, Dosolo, Gazoldo Ippoliti, Gazzuolo, Mantova, Marcaria, Ostiglia, Pomponesco, Rivarolo Mantovano, Rodigo, Sabbioneta, San Martino Argine, Serravalle Po, Sustinente, Viadana, Virgilio).

Uomini:

dai 18 ai 65 anni kg. 3,80 di grano
dai 16 ai 18 anni kg. 3,25 di grano

Donne: dai 15 anni in poi kg. 3,00 di grano

Zona della sinistra Po: (comprendente tutti gli altri Comuni non elencati nelle precedenti zone).

Uomini:

dai 18 ai 65 anni kg. 3,80 di grano
dai 16 ai 18 anni kg. 3,00 di grano

Donne: dai 15 anni in poi kg. 3,00 di grano

Oltre alle suddette tariffe i lavoratori hanno diritto di percepire, quale indennità di quiescenza e quota integrazione assegni familiari, le seguenti indennità orarie: indennità comprensive anche della quota relativa alle festività infrasettimanali:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni L. 25,05
dai 16 ai 18 anni L. 21,55

Donne: dai 15 anni in poi L. 19,20

(1) Dette tariffe sono comprensive, di vitto. Per i Comuni di Poggio Rusco e Magnacavallo, nel caso che ai lavoratori venga somministrato il vitto, la tariffa viene ridotta di mezzo chilo di frumento all'ora.

(2) Oltre le tariffe sopraelencate i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere il vitto giornaliero. In caso di mancata somministrazione del vitto, il prezzo relativo verrà stabilito dalle Commissioni Provinciali Paritetiche Comunali.

(3) Nella zona della sinistra Po, limitatamente ai Comuni sopra elencati, i datori di lavoro corrisponderanno, in via eccezionale, in sostituzione del vitto richiesto, la somma giornaliera di L. 300 tanto agli uomini che alle donne.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

VERBALE DI ACCORDO PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI 28 GIUGNO 1957 PER LA MANO D'OPERA SALARIATA, E PER LA MANO D'OPERA AVVENTIZIA DIPENDENTE DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Il 28 giugno 1957, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro M.O., alla presenza del Direttore dell'Ufficio stesso, Dott. *Brianza Aldo;*

tra

l'UNIONE AGRICOLTORI della Provincia di Pavia, rappresentata dai Sigg. *Franchino* Ing. *Luigi, Mazzocchi* Dott. *Stefano* e *Beretta* Geom. *Giuseppe* assistiti dal Dott. *Casotti Walter,* direttore dell'Unione stessa:

la FEDERAZIONE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal Sig. *Valeggiani* Comm. *Pietro,* assistito dal Sig. *Bonetti* Comm. *Roberto;*

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dai Signori *Bordoni Franco, Scotti Pietro* e *Gellera Pietro;*

la LIBERTERRA PROVINCIALE, rappresentata dai Sigg. *Gatti* Cav. *Carlo* e *Ferrero Ugo,* assistiti dal Sig. *Marconi Idolo,* segretario Provinciale della (C.I.S.L.);

la UILTERRA PROVINCIALE, rappresentata dai Sigg. *Nicosia Mario e Tacconi Felice;*

sono stati stipulati gli allegati contratti collettivi di lavoro per i salariati fissi e per i braccianti avventizi dipendenti dalle aziende agricole della Provincia di Pavia. Detti contratti che fanno parte integrante del presente accordo previa lettura ed approvazione, sono stati firmati in calce e siglati ogni foglio dalle parti contraenti.

ALLEGATO 1

CONTRATTO COLLETTIVO 28 GIUGNO 1957 PER LA MANODOPERA SALARIATA DIPENDENTE DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Art. 1.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente a norma del presente contratto e delle consuetudini locali.

Art. 2.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo ha inizio dall'11 novembre 1956 e termina il 10 novembre 1958 e si intende rinnovato se, tre mesi prima della scadenza, una delle parti contraenti non abbia inviata all'altra regolare disdetta per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Esso vale per tutti i salariati agricoli della Provincia di Pavia e più precisamente per i fattori, campari ed acquaioli, campagnoni, cavallanti, bifolchi, mungitori, manzolai, trattoristi, comuni o di campagna e scorte.

Si intende esteso anche ai fabbri, falegnami e muratori sempreché non svolgano una funzione artigianale autonoma.

Art. 3.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei salariati deve aver luogo sempre tramite i competenti Uffici di Collocamento secondo le norme di legge.

Le richieste per l'assunzione di salariati dovranno essere nominative.

Non sarà consentita l'assunzione di manodopera di altre provincie se prima non sarà stata collocata totalmente la manodopera salariata disponibile in provincia.

Art. 4.

CONTRATTI INDIVIDUALI - DURATA - DISDETTA

Il datore di lavoro ed il lavoratore, all'atto della assunzione hanno l'obbligo di redarre e firmare, in triplice esemplare il contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge, dal quale dovrà risultare: la data di nascita, la data di assunzione e la mansione del lavoratore.

I contratti individuali firmati dai contraenti saranno fatti vistare, a cura degli stessi dall'Ufficio di Collocamento che ne tratterrà una copia, rilasciando le altre due rispettivamente ai due contraenti.

Il contratto individuale potrà essere contestato entro 20 giorni dalla sua firma nel solo caso che tra l'agricoltore ed il lavoratore si siano pattuite condizioni speciali in deroga al presente contratto che non siano state inserite sul detto contratto.

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949 n. 533 e dallo articolo unico della legge 26 novembre 1955, numero 1161.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti. In tal caso il lavoratore si impegna ad abbandonare il fondo lasciando liberi i locali di persone e di cose, anche interposte, per la sera del 10 novembre.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare le disdette all'Ufficio Comunale di Collocamento entro il 25 agosto; entro e non oltre 5 giorni dal S. Martino ha altresì l'obbligo di denunciare all'Ufficio di Collocamento la avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

In considerazione della carenza degli alloggi, le Organizzazioni si impegnano di intervenire per facilitare la sistemazione di quei salariati che dimostrino di non aver trovato casa e lavoro alla data di scadenza del contratto, indipendentemente dalla mansione.

Il datore di lavoro che assume il lavoratore ha l'obbligo di provvedere con mezzi propri ed a proprie spese al trasloco delle persone e cose appartenenti alla famiglia del lavoratore, da qualunque luogo essa provenga.

A tutti gli effetti i contratti individuali diversi dal presente sono validi soltanto se più favorevoli ai lavoratori e non contrastino con le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 5.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Ogni lavoratore dovrà essere munito di libretto sindacale di lavoro da ritirarsi presso la propria Organizzazione; libretto che dovrà essere costantemente tenuto aggiornato a cura del datore di lavoro. Il lavoratore ha l'obbligo di presentare all'agricoltore il libretto ad ogni periodo di paga per le necessarie registrazioni.

A registrazione avvenuta il libretto dovrà essere restituito al lavoratore.

Ad ogni effetto faranno fede le registrazioni apposte sul libretto sindacale in possesso del lavoratore e reciprocamente firmate.

In difetto varranno le registrazioni fatte sul registro dell'agricoltore purchè debitamente firmate dal lavoratore.

Qualsiasi accordo particolare regolante i rapporti di lavoro, di qualsiasi natura esso sia, tra il datore di lavoro ed il lavoratore dovrà essere trascritto sul libretto di lavoro, sottoscritto dalle parti e ratificato dalle Organizzazioni.

Art. 6.

MANSIONI DEI SALARIATI

Fermi restando gli usi e le consuetudini locali in quanto non siano espressamente modificati dal presente contratto collettivo, le principali mansioni per le varie categorie dei salariati sono le seguenti:

CAPI E SOTTOCAPI

Capi uomini. — Si intendono: il capo mungitore, il capo bifolco, il capo cavallante. Quando nella stalla vi è un solo salariato egli assume tutti i doveri ed i diritti del capo; qualora i salariati siano in numero superiore, il conduttore deve provvedere a nominare tra essi il capo.

Le principali mansioni dei capi sono:

a) disporre per l'inizio del lavoro;

b) predisporre le razioni di mangime da somministrare al bestiame;

c) assistere il bestiame nelle malattie e nei parti;

d) ordinare i turni di guardia.

Oltre alle predette mansioni comuni a tutti i capi, il capo mungitore deve provvedere a regolare l'allattamento dei vitelli

Il capo mungitore non potrà assentarsi dall'azienda senza informare il conduttore, rimanendo ferma la guardia notturna a suo carico.

Il capo mungitore, il capo bifolco, il capo cavallante, oltre al servizio di capo stalla, è tenuto a disimpegnare, limitatamente al numero del bestiame assegnatogli, anche le mansioni dei salariati semplici appartenenti alla sua categoria.

Sottocapo. — Nelle aziende in cui vi siano più di du salariati della stessa categoria, deve essere nominato il sottocapo il quale è tenuto a coadiuvare il capo nel disbrigo delle sue mansioni e sostituirlo in caso di assenza.

Camparo irrigatore. — Il camparo è quel salariato che esegue la condotta e la distribuzione dell'acqua nei terreni dell'azienda; inoltre egli indirizza e sorveglia il personale addetto alla irrigazione e quello avventizio eventualmente posto alle sue dipendenze per lo spurgo e la manutenzione dei cavi. Il camparo qualora lavori di notte, avrà diritto al riposo compensativo diurno; qualora il riposo suddetto non fosse possibile gli verrà compensato secondo il disposto dell'art. 11.

Il capo camparo nominato dall'agricoltore è colui che dirige i campari; colui che esercita le mansioni di camparo durante la stagione estiva è sottocamparo ed avrà lo stesso trattamento dei sottocapi.

Il sottocamparo è la scorta del camparo.

Bifolco. — Il bifolco è quel salariato che ha in uso, governo e custodia una coppia di buoi.

Per l'ex circondario di Voghera, come consuetudine, ogni bifolco avrà in consegna fino a quattro buoi.

Cavallante. — Il cavallante è quel salariato che ha in uso, governo e custodia due cavalli; gli spetta la precedenza nell'uso degli stessi sugli altri lavoratori.

La guardia alla stalla dei buoi e dei cavalli durante la notte è obbligatoria a turno soltanto nei casi di malattia del bestiame che richieda assistenza; il salariato addetto a tale sorveglianza è però dispensato da tutti i lavori diurni.

Mungitori. — Il mungitore è quel salariato adibito alle operazioni di mungitura, alla cura ed al governo delle vacche in consegna e in conseguenza è tenuto ad eseguire le seguenti mansioni, limitatamente al bestiame affidatogli:

a) mungitura;

b) pulizia normale della stalla e dell'abbeveratoio;

c) trasporto e riordino del letame in concimaia;

d) preparazione della lettiera, preparazione e somministrazione dei mangimi occorrenti;

e) abbeveramento del bestiame;

f) cura ed assistenza alle vacche partorienti ed inferme;

g) consegna del latte al casone aziendale.

Ad ogni mungitore verranno affidate n. 17 vacche. Qualora l'acqua per l'abbeverata sia sollevata a mano ad ogni mungitore verrà affidata una vacca in meno.

Nelle stalle con maggior numero di vacche, il numero delle stesse da affidarsi ai mungitori è il seguente:

1) due mungitori avranno in consegna: il primo n. 15 vacche e l'altro n. 17;

2) tre mungitori avranno in consegna: il primo n. 13 vacche e gli altri n. 17;

3) quattro mungitori avranno in consegna: il primo n. 11 vacche e gli altri n. 17;

4) cinque mungitori avranno in consegna: il primo n. 9 vacche e gli altri n. 17;

5) sei mungitori avranno in consegna: il primo n. 7 vacche e gli altri n. 17;

6) nelle stalle con più di 6 mungitori il capo non avrà vacche in consegna, ma curerà l'allattamento dei vitelli e coadiuverà nella mungitura.

I mungitori godranno del turno di rotazione del bestiame loro assegnato costituito dalle vacche in lattazione, asciutte e coperte.

Il mungitore solo nella sua categoria, che abbia in consegna fino a 11 vacche sarà tenuto ad eseguire la falciatura e la rastrellatura dell'erba per le vacche stesse.

Al mungitore oltre al numero di vacche fissato non potranno essere affidate più di altre due vacche, fatta eccezione per le stalle con uno o due mungitori nei quali casi il soprannumero di vacche potrà rispettivamente arrivare a quattro o a sette, che gli verranno compensate in base al disposto dell'art. 19; nel caso in cui il mungitore avesse in consegna un numero di capi di bestiame inferiore a 11 dovrà prestarsi, a richiesta del conduttore, all'esecuzione di eventuali lavori in campagna sempre nei limiti dell'orario normale. Anche in mancanza di detta richiesta, al mungitore compete la retribuzione stabilita per la sua categoria.

I tori non daranno diritto ad alcun compenso quando siano in ragione di uno ogni 40 vacche o frazione, mentre i tori in soprannumero verranno ragguagliati ad una manza e come tali pagati. Il conduttore potrà affidare ai mungitori, invece di vacche lattifere, manze da allevamento o vitelli slattati. Il numero di vitelli non potrà superare il numero di quelli nati nella stalla.

Agli effetti dei capi di bestiame affidati ai mungitori, sono ragguagliati numericamente ad una vacca:

a) una manza coperta di sette mesi;

b) due manze da allevamento;

c) due vitelli divezzati.

Terminato il lavoro di stalla i mungitori non potranno recarsi ad eseguire lavori presso terzi senza la preventiva autorizzazione del conduttore.

I mungitori nel disimpegno delle loro mansioni, dovranno attenersi alle buone norme dell'igiene e della zootecnica, ed alle istruzioni loro impartite relativamente all'orario e alla consegna del latte.

Il mungitore comandato per il turno di guardia alla stalla non potrà allontanarsi dalla cascina senza farsi sostituire.

Durante il periodo del pascolo i mungitori godranno di un compenso straordinario e speciale di L. 5 al giorno per ogni vacca in consegna.

MUNGITURA MECCANICA
ABBEVERATA CON TAZZA

Nelle stalle in cui è attuata la mungitura meccanica o l'abbeverata con tazza (o impianti similari) il datore di lavoro ed i lavoratori prenderanno intese per proporzionare il numero dei capi di bestiame in consegna stabilito dal contratto vigente, in rapporto al minor tempo impiegato con l'uso della mungitura meccanica e dell'abbeverata con tazzette. Tali intese, saranno ratificate dalle Organizzazioni Sindacali entro 20 giorni, trascorsi i quali si intenderanno valevoli ad ogni effetto.

Manzolai. — Il manzolaio è adibito alla cura ed al governo delle manze in consegna ed è tenuto ad eseguire le seguenti mansioni limitatamente al bestiame affidatogli:

a) pulizia della stalla e dell'abbeveratoio;

b) trasporto e riordino dello stallatico in concimaia;

c) preparazione della lettiera, preparazione e somministrazione dei mangimi occorrenti;

d) abbeveramento del bestiame in cascina;

e) sorveglianza del bestiame al pascolo;

f) accompagnamento del bestiame durante i trasferimenti.

Ad ogni manzolaio, unità lavorativa intiera, non potranno essere affidate più di 36 manzette riducibili a 34 nei casi previsti per i mungitori.

Qualora al manzolaio venga affidato un numero di capi inferiore a 28, esso sarà tenuto, oltre ad eseguire le mansioni sopraindicate, a prestarsi ad altri lavori che gli fossero ordinati. Anche in mancanza degli ordini di cui sopra, al manzolaio compete la retribuzione stabilita per la sua categoria.

Per l'Oltrepo' il manzolaio eseguirà i lavori consuetudinari.

Al manzolaio, oltre al numero sopradetto di manze non potranno essere affidate più di quattro manze per le quali gli verrà corrisposto il compenso fissato dall'articolo 19.

Per la cura ed il governo del bestiame nei giorni festivi, al manzolaio verrà corrisposto un compenso annuo forfettario di ore 350 di paga e contingenza tradotto in danaro.

Per l'Oltrepò detto compenso sarà ridotto proporzionalmente per quei manzolai che avessero in consegna un numero di manzette inferiore a quello previsto dal patto.

Erbaiolo. — L'erbaiolo è il salariato addetto al taglio dell'erba per la bergamina, assunto con qualifica di erbaiolo.

Nel periodo in cui non si taglia l'erba deve prestarsi ai lavori di campagna; se lavora con personale avventizio osserverà l'orario degli avventizi, se lavora con il personale salariato osserverà l'orario dei salariati.

Scorta. — E' il lavoratore che senza avere mansione specifica sostituisce i salariati ammalati o assenti.

Esso acquista i diritti del salariato che sostituisce per il tempo della sostituzione. Nei giorni in cui non è chiamato alla sostituzione deve prestarsi ai lavori di campagna osservando l'orario della categoria con la quale lavora.

Art. 7.

SALARIATI ISOLATI (da giovani)

L'agricoltore provvederà direttamente alla somministrazione del normale vitto, alla pulizia degli indumenti ed all'alloggio del salariato da giovane e corrisponderà, a seconda della età, i seguenti salari per tutte le zone.

Età del salariato anni	Salario proporzionale	SALARIO ANNUO IN DENARO			
		Salariati comuni		Salariati mungitori	
		annuo	mese	annuo	mese
Dai 20 ai 65	Intero	48.324 —	4.027 —	49,680 —	4.140 —
Dai 18 ai 20	Intero	46.296 —	3.858 —	47.652 —	3.971 —
Dai 17 ai 18	7/8	38.734,80	3.227,90	39.921 —	3.326,75
Dai 16 ai 17	4/5	36.632,40	3.052,70	37.716 —	3.143 —
Dai 15 ai 16	2/3	28.836 —	2.403 —	29.740,20	2.478,35
Dai 14 ai 15	1/2	24.162 —	2.013,50	24.840 —	2.070 —

La indennità di contingenza per i salariati da giovani sarà ricavata applicando una riduzione del 36% su quella corrisposta ai braccianti agricoli, con gli scarti previsti in relazione all'età dei lavoratori per le minori età e al salario percepito da quelli di età oltre i 65 anni o di minorata capacità lavorativa.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale è di 2.490 ore di effettivo lavoro. L'orario giornaliero è di 8 ore.

Ad eccezione dei mungitori e dei manzolai l'ora fatta in meno nel periodo dall'11 novembre al 10 febbraio verrà tradotta in danaro e dedotta dal salario globale.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto del lavoro.

Art. 9.

ANDATA E RITORNO DAL LAVORO

Nella zona Pavese e nella Lomellina, per l'andata al lavoro, per l'allestimento delle macchine e degli attrezzi, ai soli bifolchi e cavallanti sarà concesso un compenso annuo forfettario di 110 ore di paga globale e contingenza, tramutata in danaro, da liquidarsi a fine annata.

Per la zona dell'Oltrepò detto compenso annuo forfettario sarà di ore 95.

Art. 10.

GOVERNO BESTIAME ED ERBA NEI GIORNI FESTIVI

I salariati addetti alla cura ed al governo del bestiame dovranno eseguire tali operazioni anche nei giorni festivi.

Nella zona dell'ex circondario di Pavia. — Per la cura ed il governo quotidiano del bestiame, oltre l'orario di campagna, per il rastrellamento, caricamento e trasporto dell'erba nei giorni festivi, nonchè il taglio, rastrellamento, caricamento e trasporto nelle seconde giornate festive, ai bifolchi ed ai cavallanti verrà corrisposto un compenso annuo calcolato su 260 ore di paga globale e contingenza, tramutato in danaro.

Dal 15 aprile al 15 ottobre anche tutti gli altri salariati senza bestiame in consegna dovranno provvedere alle operazioni inerenti all'erba. Detta prestazione verrà retribuita con un compenso forfettario di ore 30. Prima e dopo le date di cui sopra vi provvederanno i soli bifolchi e cavallanti.

Nella zona dell'ex circondario di Mortara. — Per la cura ed il governo quotidiano del bestiame oltre l'orario di campagna, per il rastrellamento, caricamento, trasporto dell'erba nei giorni festivi, nonchè il taglio, il rastrellamento, il caricamento e il trasporto dell'erba nei secondi giorni festivi, ai bifolchi ed ai cavallanti verrà corrisposto un compenso annuo calcolato su 265 ore di paga globale e contingenza tramutato in danaro.

Per la zona dell'ex circondario di Voghera. — Per la cura ed il governo quotidiano del bestiame oltre l'orario di campagna, verrà dato ai bifolchi ed ai cavallanti un compenso annuo corrispondente a 235 ore di paga globale e contingenza tramutato in danaro. Per il rastrellamento, caricamento, trasporto dell'erba nei giorni festivi, nonchè il taglio, il rastrellamento, il caricamento e il trasporto nei secondi giorni festivi, verrà dato ai bifolchi ed ai cavallanti un compenso annuo corrispondente a 35 ore di paga globale e contingenza tramutato in danaro.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Per lavoro straordinario si intende quello eseguito oltre l'orario fissato dal precedente art. 8.

Per detto lavoro la retribuzione (paga base, valore dei generi in natura e indennità di contingenza) verrà maggiorata del 16 per cento.

Le ore straordinarie non potranno comunque eccedere le due ore giornaliere e le 12 settimanali salvo i casi di assoluta necessità per cui la mancata esecuzione del lavoro pregiudichi il raccolto di un prodotto o danneggi la produzione.

Per lavoro notturno si intende quello che và da una ora dopo l'Ave Maria fino all'alba; per detto lavoro la retribuzione (paga base, valore dei generi in natura e indennità di contingenza) verrà maggiorata del 30 per cento.

Dallo speciale trattamento di cui al comma precedente sono esclusi i mungitori, i cavallanti ed i bifolchi per il governo del bestiame, i campari, gli acquaioli, i campagnoni, i casari, i sottocasari, per tutti i quali il lavoro notturno rientra nella loro normale prestazione della quale è già tenuto conto nella retribuzione di categoria.

Dal lavoro notturno sono esclusi inoltre i salariati di età inferiore ai 16 anni.

Per lavoro festivo si intende quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi contemplati dal presente contratto. Per detto lavoro la retribuzione (paga base, contingenza, e generi in natura) verrà maggiorata del 25 per cento.

Per il lavoro straordinario-festivo e notturno-festivo, la retribuzione, come sopra detta, verrà maggiorata rispettivamente del 45 e del 55 per cento.

Le ore straordinarie, festive e notturne dovranno essere segnate sul libretto sindacale e liquidate settimanalmente.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

INTERRUZIONI E RICUPERI

Per il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di intemperie si fa riferimento alle disposizioni di legge con la seguente limitazione: detto recupero dovrà avvenire entro i sei giorni successivi con un massimo di due ore giornaliere, semprechè il salariato non venga comandato in lavori aziendali al coperto.

Qualora il salariato venga comandato a lavori indispensabili durante le intemperie le ore effettuate agli effetti del recupero, saranno considerate doppie.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE E DOMENICALE

Ai salariati che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende agricole, ivi compresi gli addetti alla cura ed al governo del bestiame, è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Fanno eccezione i mungitori ed i capi mungitori ai quali, qualora non possano fruire del riposo settimanale verrà corrisposta per ogni giornata di riposo non goduto la paga globale maggiorata del 25%.

Qualora nell'azienda sussistano le condizioni per cui il mungitore possa usufruire del riposo settimanale, esso è tenuto ad effettuarlo.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI E FESTE NAZIONALI

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche, il Primo giorno dell'anno, la Epifania, S. Giuseppe, il lunedì di Pasqua, l'Ascensione di N. S., il Corpus Domini, S. Pietro e Paolo, l'Assunzione, tutti i Santi, la Immacolata Concezione, il Santo Natale, S. Stefano e la festa patronale del paese; se questa cade in domenica sarà considerato giorno festivo il lunedì successivo.

Sono considerate feste nazionali a tutti gli effetti: il 25 Aprile, anniversario della Liberazione; il primo maggio, festa del lavoro; il 2 giugno, proclamazione della Repubblica; il 4 novembre, festa dell'Unità Nazionale.

Art. 15.

ATTREZZI DA LAVORO

Il datore di lavoro è tenuto a fornire ai dipendenti salariati tutti gli attrezzi di lavoro, previa registrazione sul libretto sindacale.

Il lavoratore è responsabile della buona conservazione e risponderà di tutti gli attrezzi che eventualmente gli fossero consegnati.

Art. 16.

SALARIO

La determinazione del salario, secondo le zone agrarie e l'età del lavoratore, è stabilita nelle seguenti tabelle:

Età del salariato anni	Salario proporzionale	Salario annuo in denaro		Salario annuo in natura		
		Salariati comuni Lire	Salariati mungitori Lire	Granoturco Kg	Frumento Kg	Riso Kg
ZONA DEGLI EX CIRCONDARI DI PAVIA E MORTARA						
Dai 20 ai 65	Intero	50.760 —	52.740 —	768 —	480 —	264 —
Dai 18 ai 20	Intero	48.264 —	50.244 —	768 —	480 —	264 —
Dai 17 ai 18	7/8	40.047 —	41.779,20	672 —	420 —	231 —
Dai 16 ai 17	4/5	38.112 —	39.696 —	614,40	384 —	211,20
Dai 15 ai 16	2/3	29.680,20	31.000,20	512 —	320 —	176 —
Dai 14 ai 15	1/2	25.380 —	26.370 —	384 —	240 —	132 —

Età del salariato anni	Salario proporzionale	Salario annuo in denaro		Salario annuo in natura		
		Salariati comuni Lire	Salariati mungitori Lire	Granoturco Kg	Frumento Kg	Vino litri
ZONA DELL'EX CIRCONDARIO DI VOGHERA - PARTE SEMINATIVA						
Dai 20 ai 65	Intero	46.020 —	47.280 —	1.100 —	1.100 —	450 —
Dai 18 ai 20	Intero	43.524 —	44.784 —	1.100 —	1.100 —	450 —
Dai 17 ai 18	7/8	35.899,50	37.002 —	962,50	962,50	393,3/4
Dai 16 ai 17	4/5	34.320 —	35.328 —	880 —	880 —	360 —
Dai 15 ai 16	2/3	26.520 —	27.360 —	733,20	733,20	300 —
Dai 14 ai 15	1/2	23.010 —	23.640 —	550 —	550 —	225 —
ZONA DELL'EX CIRCONDARIO DI VOGHERA - PARTE VITICOLA						
Dai 20 ai 65	Intero	46.920 —	48.120 —	1.100 —	1.100 —	550 —
Dai 18 ai 20	Intero	44.424 —	45.624 —	1.100 —	1.100 —	550 —
Dai 17 ai 18	7/8	36.687 —	37.737 —	962,50	962,50	481,1/4
Dai 16 ai 17	4/5	35.040 —	36.000 —	880 —	880 —	440 —
Dai 15 ai 16	2/3	27.120 —	27.920 —	733,20	733,20	366,2/3
Dai 14 ai 15	1/2	23.460 —	24.060 —	550 —	550 —	275 —

Il passaggio dei giovani alla categoria superiore, agli effetti del salario, ha inizio nel mese agrario successivo a quello nel quale il salariato ha compiuto l'età.

Per i salariati di età superiore ai 65 anni la retribuzione annua sarà concordata caso per caso fra le parti ed il lavoratore ne darà comunicazione alla propria Organizzazione. Se entro 20 giorni dalla stipulazione non verrà da essa sollevata alcuna eccezione, la retribuzione sarà ritenuta valida.

Tutte le riduzioni di paga per minorata capacità lavorativa non dipendenti dall'età, dovranno essere soggette alla procedura del comma precedente.

Il salario annuo, tanto in danaro che in natura, sarà corrisposto posticipatamente in ragione di un dodicesimo entro la seconda domenica di ogni mese in bas ai quantitativi fissati nel presente articolo.

Per quanto riguarda la somministrazione lei gener in natura si precisa che il salariato avrà diritto di ritirare dal datore di lavoro, durante l'anno, i quantitativi di cereali stabiliti dal presente contratto.

Età del salariato anni	Salario proporzionale	SALARIO MENSILE IN DENARO		SALARIO MENSILE IN NATURA		
		Salariati comuni Lire	Salariati mungitori Lire	Granoturco Kg	Frumento Kg	Riso Kg
ZONA DEGLI EX CIRCONDARI DI PAVIA E MORTARA						
Dai 20 ai 65	Intero	4.230 —	4.395 —	64 —	40 —	22 —
Dai 18 ai 20 . .	Intero	4.022 —	4.187 —	64 —	40 —	22 —
Dai 17 ai 18	7/8	3.337,25	3.481,60	56 —	35 —	19,20
Dai 16 ai 17 .	4/5	3.176 —	3.308 —	51,20	32 —	17,60
Dai 15 ai 16 .	2/3	2.473,35	2.583,35	42,60	26,50	14,60
Dai 14 ai 15	1/2	2.115 —	2.197,50	32 —	20 —	11,60

Età del salariato anni	Salario proporzionale	SALARIO MENSILE IN DENARO		SALARIO MENSILE IN NATURA		
		Salariati comuni Lire	Salariati mungitori Lire	Granoturco Kg	Frumento Kg	Vino litri
ZONA DELL'EX CIRCONDARIO DI VOGHERA - PARTE SEMINATIVA						
Dai 20 ai 65	Intero	3.835 —	3.940 —	91,60	91,60	37,1/2
Dai 18 ai 20 . .	Intero	3.627 —	3.732 —	91,60	91,60	37,1/2
Dai 17 ai 18 .	7/8	2.991,60	3.083,50	80,20	80,20	32,4/5
Dai 16 ai 17 .	4/5	2.860 —	2.944 —	73,30	73,30	30 —
Dai 15 ai 16	2/3	2.210 —	2,280 —	61,10	61,10	25 —
Dai 14 ai 15	1/2	1.917,50	1,970 —	45,80	45,80	18,3/4
ZONA DELL'EX CIRCONDARIO DI VOGHERA - PARTE VITICOLA						
Dai 20 ai 65	Intero	3.910 —	4.010 —	91,60	91,60	45,4/5
Dai 18 ai 20 . . .	Intero	3.702 —	3.802 —	91,60	91,60	45,4/5
Dai 17 ai 18 . .	7/8	3.057,25	3.144,75	80,20	80,20	40 —
Dai 16 ai 17 . . .	4/5	2.920 —	3.000 —	73,30	73,30	36,2/3
Dai 15 ai 16 . .	2/3	2.260 —	2.326,65	61,10	61,10	30,1/2
Dai 14 ai 15 . . .	1/2	1.955 —	2.005 —	45,80	45,80	22,9/10

Per l'Oltrepò dovrà essere corrisposto vino sano, mercantile non inferiore a otto gradi.

Il saldo si effettuerà il 10 Novembre.

Art. 17.

ELEMENTI INTEGRATIVI DEL SALARIO

Legna La legna ai salariati verrà data dallo scalvo di tre anni come viene, salvo il necessario per la paleria e quanto occorre per le rimesse aziendali.

Soddisfatte le condizioni di cui al comma precedente, la legna non necessaria per la paleria, e per le rimesse aziendali provenienti dallo scalvo, deve servire con precedenza a soddisfare i salariati in relazione al fabbisogno.

Zona dell'ex Circondario di Pavia e Mortara. Al salariato solo o con famiglia, il conduttore dell'azienda fornirà Q.li 35 di legna verde.

Nel caso che nella famiglia vi fossero due o più salariati a paga intera, al primo spetteranno q.li 35 di legna e q.li 30 per ogni altro salariato a paga intera ed in proporzione per i salariati di minore età.

Qualunque sia il numero dei componenti la famiglia, il quantitativo di legna non potrà superare i q.li 65. La differenza verrà pagata al prezzo fissato per il produttore.

Zona dell'ex Circondario di Voghera. Ogni salariato avrà diritto a q.li 19 di legna secca all'anno.

Ogni salariato in più della stessa famiglia avrà diritto ad altri 6 quintali di legna.

Qualunque sia il numero dei componenti la famiglia il quantitativo di legna non potrà superare i quintali 31. La differenza verrà pagata al prezzo fissato per il produttore.

Casa, orto, porcile e pollaio. L'agricoltore e tenuto a fornire gratuitamente una casa di abitazione, un orto come da consuetudine, un pollaio, un porcile ed un luogo coperto per il ricovero della legna.

La casa d'abitazione dovrà essere proporzionata ai bisogni igienici e morali della famiglia. Gli ambienti dovranno essere salubri ed imbiancati ad ogni cambio di famiglia ed in ogni caso, ogni biennio.

Il salariato sarà tenuto a mantenere la casa nello stato in cui gli venne consegnata, salvo l'uso.

Qualora l'agricoltore non fornisca in azienda la casa, sarà tenuto al pagamento del canone di affitto nella misura che il lavoratore paga.

Se la casa è di proprietà del lavoratore, l'agricoltore pagherà il canone di affitto nella misura prevista nel presente contratto.

L'orto, nella misura consuetudinaria, dovrà essere possibilmente nelle vicinanze della cascina. Il letame per l'orto verrà concesso dall'agricoltore gratuitamente. Altrettanto dicasi per l'acqua di irrigazione, ove esista nel fondo, che dovrà essere regolata a turno dal camparo dell'azienda.

La paglia per il porcile sarà concessa dall'agricoltore cui resterà il letame.

Pollame e maiale. Ad ogni salariato è concesso di tenere fino ad un massimo di 20 galline e di allevare 30 pulcini ed un maiale.

Per l'Oltrepò, qualora il salariato non abbia il maiale, è autorizzato ad allevare come massimo otto oche. Sarà cura del salariato che il pollame non rechi danno ai raccolti.

Art. 18.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza per i salariati degli ex circondari di Pavia e Mortara, sarà ricavata applicando una riduzione del 21 % su quella corrisposta ai braccianti agricoli; per i salariati dell'ex circondario di Voghera la percentuale di riduzione sarà del 36%.

La contingenza mensile verrà corrisposta ai salariati agricoli nella misura di giorni 26, in relazione alla legge 31 marzo 1954, n. 90, ferme restando le percentuali di riduzione di cui al comma precedente.

Per le minori età e per il personale di minorata capacità lavorativa nonchè per i salariati oltre i 65 anni, l'indennità di contingenza sarà proporzionata al salario percepito.

Detta indennità è frazionabile ad ore e viene corrisposta per le sole ore di effettiva prestazione in base ad un ottavo della quota giornaliera di contingenza per ogni ora di lavoro. Detta indennità è variabile secondo la scala mobile in vigore per il settore dell'agricoltura di cui all'accordo nazionale 24 settembre 1952.

Art. 19.

COMPENSI SPECIALI

Fattori, Capi, Campanari e Sottocapi. I fattori, i campari e tutti i capi avranno un maggior compenso sul salario globale tradotto in danaro, al netto di contingenza, nelle seguenti misure:

il 10% ai capi delle tenute con terreni sino a 2.000 p. m.;

il 15% ai capi delle tenute con terreni sino a 3.000 p. m.;

il 20% ai capi delle tenute oltre le 3.000 p. m.

Ai fattori in aggiunta ai compensi sopra previsti viene inoltre corrisposta la seguente indennità da computarsi sul salario globale, tramutato in danaro, al netto di contingenza:

il 3% per le aziende della superficie fino a 2.000 p. m.;

il 5% per le aziende della superficie da 2.000 a 3.000 p. m.;

il 7% per le aziende della superficie oltre le 3.000 p. m.

Per la zona V , herese la corresponsione del maggior compenso percentuale sarà obbligatoria per le aziende oltre le 300 pertiche.

In tutte le zone le suindicate percentuali in aumento si intendono applicabili alla superficie aziendale al netto di tara.

Sottocapi - I sottocapi hanno diritto ad un compenso in ragione della metà di quello dovuto ai capi.

Erbaiolo - Gli erbaioli hanno diritto ad un maggior compenso del 10 per cento sul salario stabilito come sopra.

Addetti alla mungitura - Ai capi mungitori ed ai mungitori verrà corrisposto un litro di latte al giorno.

Al capo mungitore, al quale vengono affidati i vitelli da allevamento, verrà corrisposto un compenso di lire 75 per ogni vitello allevato.

Per ogni capo di bestiame assegnato in più ai mungitori verrà corrisposto un compenso di 4 ore al mese di paga globale e contingenza per la prima vacca e un sedicesimo ed un diciassettesimo di paga globale e contingenza per le successive.

Nelle aziende ove durante l'annata il conduttore dovesse diminuire o sopprimere la bergamina, i mungitori verranno adibiti ad altri lavori, rimanendo in facoltà di questi ultimi di risolvere il contratto con liquidazione dei compensi fino al giorno della cessazione del servizio e con le conseguenze di cui al comma 5° dello art. 4.

Nel caso di cambio di mansioni i mungitori perderanno il diritto al litro di latte al giorno e conserveranno il salario corrispondente alla mansione per la quale sono stati assunti.

Bifolchi, cavallanti e manzolai. — I bifolchi, i cavallanti ed i manzolai, ai quali venga affidato bestiame in più, hanno diritto ai seguenti compensi: bifolchi: per ogni coppia di buoi, 6 ore al mese di paga globale e contingenza.

Cavallanti: per ogni cavallo 6 ore al mese di paga globale e contingenza.

Manzolai: per ogni manza 2 ore al mese di paga globale e contingenza per le prime 2 manze ed 1/34 od 1/36 di paga globale e contingenza per le successive.

Trattorista. Al trattorista addetto alla trattrice, quando compie lavoro con la trattrice stessa, verrà corrisposta una maggiorazione oraria di L. 10.

Art. 20.

SALARIATO SOLO DELLA SUA CATEGORIA

Il salariato solo della sua categoria nell'azienda adibito ai servizi ed al governo od anche ai servizi od al governo del bestiame, avrà diritto ad un maggior compenso dell'8% sul salario globale al netto di contingenza.

Qualora al salariato solo nella sua categoria non vengano affidate le mansioni di capo-stalla, tale deroga dovrà risultare dal contratto individuale di cui all'art. 4. Pertanto il lavoratore non sarà tenuto a svolgere le mansioni proprie dei capi elencate all'art. 6 del contratto di lavoro. In mancanza di tale indicazione opera la presente norma.

Art. 21.

SALARIATI ADIBITI AI LAVORI SPECIALI

La mano d'opera salariata può essere adibita ai lavori qualificati speciali nel contratto per la mano di opera avventizia, in questo caso ai salariati dovranno essere corrisposti i seguenti compensi speciali:

a) lavori di taglio riso (verrà concordato a raccolto);

b) lavori di mietitura, legatura e trebbiatura cereali estivi (verrà concordato prima del raccolto);

c) lavori di falce fienaia L. 4,50 all'ora.

La battitura della falce fienaia è a carico del salariato e dovrà essere effettuata fuori orario di lavoro. Essa verrà compensata con 7 lire per ogni ora di falce fienaia.

Art. 22.

TRASFERTA

Al salariato comandato fuori azienda, che non possa ritornare in tempo utile per i pasti, verrà corrisposta una indennità di L. 275 per pasto oltre la rifusione di tutte le spese sostenute per conto dell'azienda dietro presentazione delle pezze giustificative.

Art. 23.

FERIE

Il lavoratore, nell'annata, avrà diritto a 8 giorni (64 ore) di ferie retribuite delle quali almeno 4 giorni (32 ore) nel secondo semestre.

La scelta sarà fatta dal lavoratore compatibilmente con le esigenze della azienda ad esclusione del periodo del raccolto dei cereali e dei lavori stagionali più importanti.

Si intende che le ferie non fatte, anche se non richieste, dovranno essere pagate con sala globale e contingenza.

Art. 24.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

In caso di icenziamento, salvo il caso di licenziamento in tronco, ai salariati che abbiano un anno di servizio spetta una indennità par tre giorni di paga globale (paga base, valore dei generi in natura ed indennità di contingenza) per ogni anno di servizio prestato fino al 10 novembre 1951.

Dall'11 Novembre 1951 detta indennità dovrà calcolarsi sulla base di giorni 5 di retribuzione (paga base e valore dei generi in natura e indennità di contingenza) per ogni anno di servizio prestato salvo sempre il caso di licenziamento in tronco.

Nel caso di dimissioni al salariato compete uguale diritto con la sola variante che l'anzianità massima di servizio decorrerà dall'11 novembre 1946.

L'indennità di licenziamento spetta anche nei casi di morte del salariato agli eredi legittimi.

L'indennità di licenziamento spetta comunque al compimento del 65° anno di età, indipendentemente dal cambio dell'azienda.

Al fine dell'indennità di licenziamento, ai lavoratori sarà riconosciuta l'anzianità di servizio effettivamente prestato presso l'azienda che provvede al licenziamento. Tale anzianità non potrà essere retrodatata oltre l'11 novembre 1924.

Art. 25.

CASI DI MORTE E DI INVALIDITÀ

In caso di morte del salariato, anche in conseguenza di infortunio sul lavoro, la famiglia continuerà a godere gratuitamente la casa, l'orto, il pollaio, il porcile e la legna per tutta l'annata agricola in corso ed i generi in natura in proporzione ai mesi di lavoro prestato più due mesi di salario in danaro al netto di contingenza.

La famiglia del defunto è autorizzata a prelevare, dietro pagamento, la differenza del salario in natura a saldo patto sempre che nella famiglia stessa non esista altro salariato.

In caso di invalidità parziale, conseguente ad infortunio sul lavoro, sarà fatta sul salario una ritenuta (avendo riguardo alla capacità lavorativa residuale) da stabilirsi tra le parti salvo approvazione delle Organizzazioni contraenti.

In caso di mancato accordo sarà valida la percentuale riconosciuta all'I.N.A.I.L.

Art. 26.

PERMESSI IN CASI DI MATRIMONIO O DI MORTE

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuiti durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha, altresì, diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 27.

TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA

Il trasferimento dell'azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

La norma di cui sopra non riguarda quindi il trasferimento di azienda per fine locazione.

Nel caso specifico l'uscente ed il subentrante dovranno regolare la posizione relativa all'anzianità di servizio dei dipendenti; resta comunque inteso che il subentrante risponderà di tale indennità a partire dal momento che prende possesso dell'azienda.

Art. 28.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Il salariato è tenuto ad eseguire i lavori speciali del proprio mestiere ed a sostituire gli altri salariati, anche se specializzati, nei giorni di malattia e nei limiti dell'orario di lavoro di colui che viene sostituito. E' tenuto altresì, in caso di necessità, a sostituire i lavoratori avventizi.

Art. 29.

TREDICESIMA MENSILITÀ (GRATIFICA)

A tutti i salariati verrà corrisposto la tredicesima mensilità ragguagliata ad un dodicesimo di salario annuo globale in danaro maggiorato della contingenza.

Per il calcolo di detta gratifica si terrà conto delle variazioni derivanti dagli scatti di età.

La tredicesima mensilità verrà pagata all'atto delle liquidazioni dei conti di fine annata. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venisse risolto anticipatamente, il lavoratore avrà diritto ad un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio effettivamente prestato.

Art. 30.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro valgono le disposizioni vigenti.

Art. 31.

MALATTIE ED INFORTUNIO - MALATTIE DEL LAVORO

La malattia accertata e l'infortunio non costituiscono cause di licenziamento del lavoratore. Il lavoratore infortunato è tenuto ad informare immediatamente, comunque non oltre le 24 ore, il proprio datore di lavoro dell'infortunio subito e deve sottoporsi a visita medica per gli accertamenti del caso.

Il lavoratore infortunato o di cui sia stata controllata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per il periodo massimo di 3 mesi trascorso il quale, e perdurando lo stato di infermità è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione della sola indennità di licenziamento maturata a quella data.

Al lavoratore verrà conservato gratuitamente l'uso dell'abitazione, l'orto, il pollaio ed il porcile sino alla scadenza del contratto.

Qualora il lavoratore abbia un appezzamento di terreno a compartecipazione avrà diritto di continuare la coltivazione dello stesso fino alla realizzazione del raccolto.

In attesa della riforma della Legge sugli Infortuni e sulle malattie, solo in caso di infortunio per i primi 20 giorni non potrà essere fatta alcuna trattenuta; oltre i 20 giorni il datore di lavoro potrà sospendere la retribuzione sia in natura che in danaro.

Quanto sarà corrisposto al salariato dall'I.N.A.I.L. nei primi 20 giorni a titolo di indennità verrà detratto dall'importo del salario.

Allo stesso salariato non potranno essere condonati più di 20 giorni all'anno.

In caso di ricovero ospedaliere, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 32.

CONCESSIONE VETTURA E FORNITURA GHIACCIO

Il conduttore dell'azienda concederà gratuitamente le vetture per il trasporto del medico e della levatrice per le chiamate d'urgenza.

L'agricoltore che disponga di ghiaccio nella tenuta, fornirà gratuitamente la quantità prescritta dal medico per i bisogni del salariato o per i membri della famiglia che siano ammalati.

Art. 33.

TRASPORTO MANGIMI, LETTIMI ED ALLARGAMENTO ERBA

Tutti i salariati addetti all'uso ed al governo del bestiame, avranno l'obbligo di trasportare nella stalla i foraggi concentrati ed i lettimi, il fieno ed il foraggio insilato già ammassato nella corte e nelle adiacenze e fino alla distanza dalla stalla di 100 metri circa.

I salariati, compresi i mungitori, dovranno provvedere allo scarico ed all'allargamento dell'erba nelle località che verranno indicate perchè non si riscaldi.

Art. 34.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva non risolve il rapporto di lavoro. Tuttavia al lavoratore chiamato alle armi verrà corrisposto un compenso pari a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

In caso di richiamo alle armi per normale periodo di istruzioni, le somministrazioni, tanto in danaro quanto in natura, al netto di contingenza, continueranno per tutto il mese agrario in cui si è verificato il richiamo.

Quando invece il richiamo alle armi sia in relazione ad eventuali operazioni militari, il datore di lavoro continuerà le regolari somministrazioni in denaro ed in natura per due mesi dal giorno della chiamata alle armi quando nella famiglia non vi siano altri salariati od avventizi a paga intiera e per un mese quando nella famiglia vi sia un salariato od un avventizio a paga intiera, il tutto si intende al netto di contingenza.

In entrambi i casi la famiglia del richiamato avrà diritto, per tutta l'annata agraria, alla casa, all'orto, al porcile, al pollaio ed alla legna.

Per il richiamo alle armi, come per l'arruolamento volontario in unità mobilitate non si risolve il contratto di lavoro.

Art. 35.

DISCIPLINA

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservanza di tutte le disposizioni previste dal presente contratto collettivo ispirando i suoi rapporti quotidiani coi lavoratori al rispetto dovuto come suoi diretti collaboratori.

Tutti i lavoratori, nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nella azienda e dai rispettivi capi immediati.

Dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

Art. 36.

NORME DISCIPLINARI

Le infrazioni alla disciplina da parte del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, nel modo seguente:

1) con multe sino ad un massimo di due ore di salario globale nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti od abbandoni il lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con multa pari all'importo di una giornata di lavoro quando non provveda al regolare riordino del letame in concimaia e nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentano risarcimento di danni, saranno versate su un conto che verrà indicato dalle Organizzazioni dei lavoratori per iniziative di carattere sociale e culturale a favore dei lavoratori agricoli.

3) con licenziamento in tronco senza indennità nei casi seguenti:

a) passaggio a vie di fatto verso il datore di lavoro o chi per esso;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni e al bestiame;

c) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni, consumat ai danni dell'azienda e per le pene infamanti.

L'infrazione disciplinare deve essere contestata al lavoratore immediatamente od appena il datore di lavoro ne sia venuto a conoscenza oltrechè verbalmente anche con registrazione sul libretto di lavoro o a mezzo lettera raccomandata.

Contro le sansioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il salariato colpito ha diritto a ricorrere alla propria Organizzazione entro 20 giorni dalla notifica.

Passato tale tempo, senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento definitivo rende obbligatorio per il salariato colpito, l'abbandono del fondo entro 30 giorni, lasciando liberi i locali con annessi di persone e cose anche interposte, salvo decisione diversa del Magistrato.

Art. 37.

CONTROVERSIE

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali le quali, attraverso una Commissione Paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà avere luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

In caso di mancato accordo in sede sindacale le parti adiranno l'Ufficio Provinciale del Lavoro per l'ulteriore tentativo di conciliazione.

Art. 38.

RISPETTO DEL CONTRATTO DI LAVORO

Le Organizzazioni contraenti si impegnano fin d'ora, materialmente e moralmente di rispettare e far rispettare tutte le norme contenute nel presente contratto.

ALLEGATO 2

CONTRATTO COLLETTIVO 28 GIUGNO 1957, PER LA MANO D'OPERA AVVENTIZIA, DIPENDENTE DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Art. 1.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Sono braccianti avventizi i lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

LIBRETTO PAGA

Il bracciante avventizio presenterà il libretto paga al datore di lavoro che provvederà a riportarvi i dati in esso richiesti.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Art. 5.

PASSAGGIO DI MANO D'OPERA NELL'ULTIMO ANNO DI CONDUZIONE

Tenuto conto che nell'ultimo anno di conduzione alcuni lavoratori dell'azienda passano a carico dell'agricoltore subentrante, una apposita commissione, istituita in seno all'Unione Agricoltori su richiesta del cessante, determinerà caso per caso il quantitativo di mano d'opera spettante rispettavamente al conduttore uscente ed a quello subentrante, dandone sollecita comunicazione scritta all'Ufficio Comunale di Collocamento.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro da effettuarsi è il seguente:
— dall'11 novembre al 10 febbraio ore 7;
— dall'11 febbraio al 10 novembre ore 8.

L'orario giornaliero si intende iniziato e finito sul posto di lavoro. Per il riposo intermedio si seguiranno le norme di legge e le consuetudini in atto. I riposi non potranno essere interrotti che per motivi di forza maggiore.

Resta comunque sancito che l'inizio dell'orario di lavoro è di competenza dell'agricoltore il quale potrà anticiparlo o posticiparlo di un'ora al giorno.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende quello eseguito oltre le otto ore di lavoro.

Per detto lavoro la paga verrà maggiorata del 16 per cento sulla retribuzione (paga base e contingenza).

Le ore straordinarie non potranno eccedere le due giornaliere e le dodici settimanali, salvo casi di necessità per cui la mancata esecuzione dei lavori pregiudichi il raccolto del prodotto o danneggi la produzione.

Per lavoro notturno si intende quello che va dalle ore 21 alle ore 5; per detto lavoro la retribuzione (paga base e contingenza) verrà maggiorata del 30 per cento.

Per lavoro festivo si intende quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi previsti dalle norme di legge; per detto lavoro la retribuzione (paga base e contingenza) verrà maggiorata del 25 per cento. Per il lavoro straordinario-festivo e notturno-festivo, la retribuzione come sopra detta, verrà maggiorata rispettivamente del 45 per cento e del 55 per cento.

Le ore straordinarie, festive e notturne dovranno essere segnate sul libreto paga e liquidate settimanalmente.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 8.

LAVORI ESEGUITI DURANTE IL PERIODO MONDA

Durante il periodo di monda e trapianto gli avventizi avranno diritto di percepire giornalmente la retribuzione monda per le giornate in cui essa monda si effettua nell'azienda.

Il personale avventizio di età inferiore potrà essere iscritto sul contratto monda e venire adibito a tali lavori. Anche in mancanza di tale impiego avrà diritto alla retribuzione monda.

Per il personale avventizio di età superiore ai 65 anni la retribuzione sarà ridotta secondo il disposto dell'articolo 14 del presente contratto.

Art. 9.

DISTACCO BRACCIANTI DAI LAVORI SPECIALI

Il distacco momentaneo di lavoratori dal lavoro di falciatura, mietitura, legatura e trebbiatura di qualunque cereale e dei ravettoni per i lavori di carico in campagna non comporta riduzione di paga. Sarà cura del datore di lavoro di far turnare i lavoratori della azienda capaci di eseguire le operazioni di mietitura al fine di permettere agli stessi la perequazione delle ore del lavoro in causa.

ZONE DEGLI EX CIRCONDARI DI PAVIA E MORTARA

Art. 10.

TARIFFE PER GLI UOMINI DAI 18 AI 65 ANNI

Lavori speciali

Lavori di falce fienaia, escluso il taglio delle stoppie da riso: 4.50% di maggiorazione da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

Taglio erba stando in acqua nei cavi, quando l'acqua arriva all'inguine: 6,50% di maggiorazione da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

Spurgo cavi aziendali e maestri, stando in acqua e nel fango: 4,50% di maggiorazione da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

La tariffa per i lavori di taglio, legatura e trebbiatura dei cereali estivi e dei ravettoni, sarà stabilita con patto a parte due mesi prima dell'inizio di detti lavori.

Ai seminatori e spargitori di concimi chimici verrà corrisposto il 6% di maggiorazione da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

Agli spargitori a mano di calciocianamide verranno corrisposte L. 200 al quintale, comprensive della tariffa ordinaria.

Per l'irrorazione dei diserbanti effettuata con pompa a spalle verrà corrisposto il 9,50% di maggiorazione da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

Al trattorista patentato, quando compie il lavoro con la trattrice, gli verrà corrisposta una maggiorazione oraria di L. 5.

La battitura della falce fienaia è a carico del lavoratore e dovrà essere effettuata fuori dall'orario di lavoro; essa verrà compensata con L. 7 per ogni ora di falce fienaia.

Lavori ordinari

Tutti gli altri lavori, esclusa la monda, sono considerati lavori ordinari e verranno pagati in L. 38,50 all'ora.

Art. 11.

TARIFFE PER LE DONNE DAI 17 AI 55 ANNI

Lavori speciali

Per i lavori di mietitura, legatura e trebbiatura dei cereali estivi e dei ravettoni la tariffa sarà stabilita con patto a parte due mesi prima dell'inizio di detti lavori.

Per i lavori di zappatura e rincalzatura della melica, se fatta con mondariso, sarà corrisposta la paga monda, altrimenti la paga sarà di lire 27,35 all'ora.

Per la raccolta del grano turco, la scartocciatura, la sgranatura e l'essicazione, valgono le consuetudini locali: comunque dovrà essere garantita la retribuzione prevista per i lavori ordinari.

Lavori ordinari

Tutti gli altri lavori, esclusa la monda, sono considerati lavori ordinari e verranno pagati in L. 25,20 all'ora.

Per i lavori in acqua durante la semina del riso saranno corrisposte L. 1,50 all'ora in più della tariffa ordinaria.

ZONA DELL'EX CIRCONDARIO DI VOGHERA

Art. 12.

TARIFFE PER GLI UOMINI DAI 18 AI 65 ANNI

Lavori speciali

Per i lavori di mietitura, legatura e trebbiatura dei cereali estivi la tariffa sarà stabilita con patto a parte due mesi prima dell'inizio dei lavori.

Tutti i lavori eseguiti localmente durante la mietitura saranno retribuiti con la tariffa prevista dallo accordo particolare.

Per i lavori di falce fienaia sarà corrisposta una maggiorazione del 4,50% da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

La battitura della falce fienaia è a carico del lavoratore e dovrà essere effettuata fuori dall'orario di lavoro: essa verrà compensata con L. 7 per ogni ora di falce fienaia.

Spurgo cavi maestri ed aziendali stando in acqua e nel fango : 4.50% di maggiorazione da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

Per i lavori di vendemmia e cantina nella zona prevalentemente viticola, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50% da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

Tutti i lavori eseguiti nella zona prevalentemente viticola durante la vendemmia, saranno retribuiti con la tariffa prevista dal comma precedente.

Per gli avventizi occupati nella zona montana, e si intende per tale la zona che superi i 700 metri di altitudine, le paghe ed i compensi si intendono maggiorati del 30% sulla paga base.

Spargimento a mano della calciocianamide: L. 200 al quintale comprensive della tariffa ordinaria.

Per l'irrorazione dei diserbanti effettuata con pompa a spalla verrà corrisposto il 9,50 % di maggiorazione da computarsi sulla sola paga e contingenza dei lavori ordinari dal 1° luglio 1957.

Al trattorista patentato quando compie il lavoro con la trattrice gli verrà corrisposta una maggiorazione oraria di L. 5.

Lavori ordinari

Tutti gli altri lavori agricoli sono considerati lavori ordinari e verranno pagati in L. 38,50 all'ora.

Oltre alle paghe sopra stabilite il lavoratore avrà diritto alla somministrazione di vino nel quantitativo stabilito dalle consuetudini locali. Quando il datore di lavoro non ritenesse di corrispondere il vino le suddette tariffe verranno aumentate di L. 6 all'ora.

Art. 13.

TARIFFE PER LE DONNE DAI 17 AI 55 ANNI

Lavori speciali

Per i lavori di mietitura, legatura e trebbiatura cereali estivi la tariffa sarà stabilita con patto a parte due mesi prima dell'inizio dei lavori.

Per i lavori di vendemmia, in zona prevalentemente viticola, la tariffa dei lavori ordinari va maggiorata del 40% sulla paga base.

Tutti i lavori eseguiti nella zona prevalentemente viticola durante la vendemmia saranno retribuiti con la tariffa prevista al precedente comma.

Per le avventizie occupate nella zona montana, e si intende per tale la zona che superi i 700 metri di altitudine, le paghe ed i compensi saranno maggiorati del 20% sulla paga base.

Lavori ordinari

Tutti gli altri lavori sono considerati ordinari e verranno pagati in L. 25,20 all'ora.

Zappatura e rincalzatura melica L. 27,35 all'ora.

NORME PER TUTTI I CIRCONDARI

Art. 14.

PAGHE PER LE MINORI ETÀ

Giovani che raggiungono il 17° anno di età l'80% della paga base uomo e cioè L. 30,80 all'ora;

Giovani che raggiungono il 16° anno di età il 75% della paga base uomo e cioè L. 28,85 all'ora;

Giovani che raggiungono il 15° anno di età il 60% della paga base uomo e cioè L. 23,10 all'ora.

Giovani che raggiungono il 14° anno di età il 50% della paga base uomo e cioè L. 19,25 all'ora;

Uomini che superano il 65° anno di età e fino ai 70: due terzi della retribuzione complessiva (paga base, indennità di contingenza e trattamento di quiescenza).

Uomini di età superiore ai 70 anni la retribuzione dovrà convenirsi caso per caso.

Ragazze che raggiungono i 14 anni L. 18 all'ora;

Ragazze che raggiungono i 15 anni L. 19,80 all'ora

Ragazze che raggiungono i 16 anni L. 22,32 all'ora;

Donne che superano i 55 anni e fino a 65 anni, due terzi della paga base donna e cioè L. 16,80 all'ora;

Donne di età superiore ai 65 anni: la retribuzione dovrà convenirsi caso per caso.

Art. 15.

RIDUZIONE DI PAGA PER MINORATA CAPACITÀ LAVORATIVA

Il lavoratore fisicamente minorato potrà essere assunto con paga che sia in relazione alla sua diminuita capacità lavorativa da concordarsi fra le parti salvo ratifica delle competenti organizzazioni. La ratifica, per la natura del rapporto, deve avvenire entro i primi 3 giorni dall'assunzione.

LAVORI BOSCHIVI

Art. 16.

ABBATTIMENTO PIANTE DI ALTO FUSTO E SPACCATURA LEGNA

Per l'abbattimento delle piante di alto fusto da parte del conduttore del fondo, per uso di azienda, verrà corrisposta la tariffa dei lavori ordinari più Kg. 25 di legna o il corrispondente valore in danaro al prezzo fissato per il produttore.

Per tali lavori, se fatti per uso commerciale o industriale, verrà corrisposta la tariffa all'uopo concordata per la mano d'opera addetta ai lavori boschivi.

Art. 17.

ABBATTIMENTO PIANTE DI BASSO FUSTO SPACCATURA LEGNA E SCALVO

Durante lo scalvo, l'abbattimento delle piante di basso fusto e la spaccatura della legna per uso aziendale, verrà corrisposta la tariffa prevista per i lavori ordinari più Kg. 25 di legna od il corrispondente valore in danaro per la zona della Lomellina e per la località ove esisteva tale consuetudine.

Per la zona del pavese i Kg. 25 di legna o l'equivalente valore al prezzo fissato per il produttore verranno concessi gratuitamente ai soli scalvini ed abbattitori, mentre per la spaccatura della legna verrà corrisposta una maggiorazione oraria di L. 3 sulla tariffa prevista per i lavori ordinari.

Art. 18.

SPARGIMENTO CONCIMI CHIMICI E CALCIOCIANAMIDE

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire indumenti atti a preservare i lavoratori dalle lesioni cutanee e dal logorio degli abiti.

Il bracciante potrà essere esonerato dall'obbligo di spargere la calciocianamide solo nel caso di comprovata inidoneità fisica.

Art. 19.

SCALA MOBILE

Sui salari di cui agli articoli 10, 11, 12, 13 e 14 si applicheranno a partire dal 1° luglio 1957 e variazioni di scala mobile di cui allo accordo nazionale del 24 settembre 1952.

Art. 20.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie, per gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 21.

GIORNI FESTIVI E FESTE NAZIONALI

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche, primo giorno dell'anno, Epifania, S. Giuseppe, Lunedì di Pasqua, l'Ascensione di Nostro Signore, il Corpus Domini, S. Pietro e Paolo, l'Assunzione, Tutti i Santi, l'Immacolata Concezione, il S. Natale, S. Stefano e la festa patronale del paese. Se quest'ultima cade di domenica sarà considerato giorno festivo il lunedì successivo.

Sono considerate feste nazionali a tutti gli effetti: il 25 aprile anniversario della Liberazione, il 1° maggio festa del Lavoro, il 2 Giugno proclamazione della Repubblica, il 4 Novembre Unità Nazionale.

Art. 22.

FFESTIVITÀ NAZIONALI, INFRFASETTIMANALI, FERIE, INDENNITÀ DI ANZIANITÀ, GRATIFICA NATALIZIA

Al bracciante avventizio competono, per ogni anno di servizio prestato, 3 giorni di indennità di anzianità, 200 ore di gratifica natalizia e 5 giorni di ferie.

A titolo di indennità sostitutiva degli istituti di cui sopra e delle festività nazionali ed infrasettimanali, al bracciante avventizio sarà corrisposta una maggiorazione del 19% della retribuzione (paga base e contingenza) per ogni giornata di effettivo lavoro.

Tale indennità del 19% dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o per altro titolo.

Art. 23.

LAVORI A COTTIMO

Qualora nelle aziende si dovessero eseguire i lavori a cottimo, letariffe relative dovranno essere determinate in modo che al lavoratore, di normale capacità lavorativa, sia garantito un guadagno minimo del 10% in più della paga base.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni è valido solo se dato il mercoledì sera per il sabato successivo.

Le eventuali controversie verranno esaminate secondo il disposto dell'art. 26.

Art. 25.

DISCIPLINA

Ogni licenziamento o dimissione dovrà essere denunciato da entrambe le parti al competente Ufficio di Collocamento nei termini fissati dalla Legge.

La disciplina del lavoro nelle aziende compete esclusivamente all'agricoltore.

Nei casi di infrazione al presente contratto (assenze abusive dal lavoro nei periodi di punta, rifiuto di ordine, danni, ecc.) l'agricoltore potrà ricorrere al licenziamento in tronco.

Art. 26.

CONTROVERSIE

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali le quali, attraverso una commissione paritetica, castituita da un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà avere luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

In caso di mancato accordo in sede sindacale le parti adiranno l'Ufficio Provinciale del Lavoro per l'ulteriore tentativo di conciliazione.

Art. 27.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1957 con scadenza al 10 Novembre 1958.

Si riterrà prorogato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle organizzazioni contraenti tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Visti il verbale d'accordo e gli allegati che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

ACCORDO COLLETTIVO 24 GIUGNO 1959, PER IL RINNOVO DEI PATTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Il giorno 24 giugno 1959 presso la Prefettura di Pavia si sono riuniti i rappresentanti dell'Unione Agricoltori, della Federazione Coltivatori Diretti, della lederbraccianti e della Liberterra per concludere le discussioni sul rinnovo dei contratti collettivi di lavoro da valere a tutto il 10 Novembre 1960.

Le parti hanno concordato quanto segue:

1) Le norme del contratto di lavoro per i salariati, in vigore a tutto il 10 Novembre 1958, sono riconfermate nella lettera e nello spirito;

2) A far tempo dall'11 maggio 1959 vengono concessi i seguenti adeguamenti salariali:

	Per il 2° sem. 1959	Per l'annata agraria 1959-60
— ai mungitori	4.000	8.000
— ai trattoristi	3.000	6.000
— ai campari	2.500	5.000
— ai cavallanti e bifolchi	2.250	4.500
— ai comuni	1.750	3.500

per i quali le parti si riservano di fissarne l'incasellamento nei salari e nei compensi.

3) Le norme del contratto di lavoro per la mano d'opera avventizia in vigore a tutto il 10 novembre 1958, sono riconfermate nella lettera e nello spirito;

4) A far tempo dal 1° Luglio 1959 la paga base degli avventizi uomini dai 18 ai 65 anni viene aumentata di L. 32 giornaliere.

Per le donne e le minori età si applicheranno le proporzioni attualmente in atto (e cioè l'80% per i giovani dai 17 ai 18 anni, il 75% dai 16 ai 17 anni, il 60% dai 15 ai 16 anni, il 50% dai 14 ai 15 anni, i 2/3 dai 65 ai 70. Per le donne il 70% dai 17 ai 55 anni, il 62% dai 16 ai 17 anni, il 55% dai 15 ai 16 anni, il 50% dai 14 ai 15 anni, i 2/3 sulla paga base donna per le donne dai 55 ai 65 anni).

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151076) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.